

La Conciliation dans les Conflits collectifs

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le 27 mai 1922 à 2 heures

PAR

Jean EDELSTEIN

Président : M. Ed. ALLIX, professeur
Suffragants { *MM. HITIER, professeur*
 { *DOLLÉANS, chargé de Cours*

PARIS (V^e)

MARCEL GIARD, Libraire-Éditeur

16, RUE SOUFFLOT ET 12, RUE TOULLIER

1922

THÈSE
POUR LE DOCTORAT



Digitized by the Internet Archive
in 2026

La Conciliation dans les Conflits collectifs

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le 27 mai 1922 à 2 heures

PAR



Jean EDELSTEIN

Président : M. Ed. ALLIX, professeur
Suffragants { MM. HITIER, professeur
DOLLÉANS, chargé de Cours

PARIS (V^e)

MARCEL GIARD, Libraire-Éditeur

16, RUE SOUFFLOT ET 12, RUE TOULLIER

1922

*La Faculté n'entend donner aucune approbation
ni improbation aux opinions émises dans les thèses ;
ces opinions doivent être considérées comme propres
à leurs auteurs.*

A MES CHERS PARENTS

INTRODUCTION

Dans l'humanité civilisée, la morale de la paix tend à se substituer lentement à la morale de guerre. Depuis longtemps, des efforts tenaces ont été tentés pour remplacer, dans l'ordre international comme dans l'ordre social, les solutions violentes et bellicieuses par les solutions pacifiques.

Quand une grève éclate dans quelques grande industrie et qu'employeurs et employés se trouvent face à face, dans un antagonisme en apparence irréductible; quand non seulement d'autres industries dépendantes de la première sont arrêtées, mais que les richesses de la société toute entière sont gaspillées, ses intérêts matériels atteints, sa paix détruite, la recherche d'une solution pour mettre fin à cette guerre meurtrière qui se poursuit à l'intérieur même des frontières devient indispensable à la vie même de la nation. Et non seulement à la vie de la nation, mais aux intérêts des parties elles-mêmes; car de même que dans l'ordre international, une guerre moderne est funeste aux deux parties indépendamment de son résultat final,

Cette vérité s'est imposée d'assez bonne heure. Dans la plupart des pays civilisés, employeurs et employés se sont inclinés devant l'évidence et les institutions créées en vue d'aplanir les différends collectifs se sont multipliées et perfectionnées sans cesse. Très souvent ces institutions ont été créées par l'initiative des parties, le rôle de l'Etat se bornant à leur faciliter seulement la création. Mais là, où les parties n'ont pas compris l'utilité d'une pareille politique si propre à faciliter la concorde, la nation, qui a intérêt à la paix sociale, est intervenue pour stimuler les initiatives un peu lentes à se manifester, un peu récalcitrantes.

Dans les quelques pages qui vont suivre, nous nous proposons de donner un bref aperçu des efforts qu'on a faits en France, et subsidiairement dans quelques autres pays, pour arriver à aplanir ou à prévenir les conflits entre le capital et le travail.

Le cadre nécessairement restreint de cette étude ne nous permet pas de donner au développement de la question qui nous occupe, toute l'ampleur nécessitée par sa complexité. C'est ainsi que nous avons été amenés à sacrifier quelques chapitres relatifs à l'histoire des institutions de conciliation et d'arbitrage dans divers pays étrangers, et de réduire de beaucoup la partie très importante de cette étude, relative à la prévention des conflits collectifs entre patrons et ouvriers.

L'Arbitrage dans les Conflits collectifs

Arbitrage et conciliation. — Arbitrage facultatif et arbitrage obligatoire. — On confond encore parfois deux moyens de mettre fin aux conflits collectifs entre patrons et ouvriers : l'arbitrage et la conciliation¹.

L'arbitrage a pour but de faire trancher les points en litige par un ou des tiers non intéressés dans le conflit. Il a été employé avant la conciliation, pour éviter les grèves et surtout pour y mettre fin. Mais, lorsque la conciliation plus tard est apparue, elle a bientôt gagné du terrain, tendant à ne laisser à l'arbitrage qu'un rôle généralement accessoire, bien que parfois nécessaire². C'est que l'arbitrage a une valeur pacificatrice bien inférieure à celle de la conciliation.

1. Rapport de M. Petitcolliot intercalé dans le rapport général de M. Aftalion à l'Association nationale pour la protection légale des travailleurs sur la conciliation dans les conflits collectifs.

2. Des deux systèmes l'arbitrage est certainement le plus ancien, mais plus s'améliorent les mœurs et se développent les dispositions pacifiques, plus la conciliation gagne du terrain et l'emporte sur l'arbitrage qui tend chaque jour à rentrer dans son rôle nécessaire mais subordonné. « Henri Crompton « La conciliation industrielle ».

La sentence que l'arbitre impose aux deux parties, mécontente très généralement l'une d'elles, souvent même les deux et son observation par les parties est bien peu certaine. En tout cas, si le mécontentement subsiste, la querelle recommencera bientôt, sur la même question, ou pour tout autre motif.

D'autre part, l'arbitrage n'est pas également possible dans toutes les contestations entre patrons et ouvriers; on fera peu d'objections à ce qu'un arbitre tranche une difficulté née à l'occasion de l'interprétation de conventions, de dispositions légales; à ce qu'un arbitre compétent intervienne pour mettre fin à un conflit ayant pour base une question de technique professionnelle. Il paraîtra au contraire plus difficile de faire arbitrer un conflit causé par une demande de conditions de travail nouvelles, ne dépendant ni de conventions précédemment conclues ni de dispositions légales. Ici l'accord entre les volontés des patrons et des ouvriers n'apparaîtra plus seulement comme utile, mais comme nécessaire. Cet accord, c'est la conciliation qui vise à l'établir.

La conciliation a pour but de mettre en contact patrons et ouvriers et de les amener à discuter. Chaque partie apprend ainsi les motifs qui guident l'attitude de l'autre; elle peut les apprécier; les malentendus sont dissipés et généralement, ou bien les uns ou les autres finissent par se laisser convaincre et par céder, ou bien l'on se met d'accord de plein gré pour une transaction.

La supériorité de la conciliation est donc incontestable. Aussi toutes les fois qu'il a été question que la loi intervienne pour obliger les parties à résoudre d'une façon pacifique leurs différends, la conciliation obligatoire a toujours eu beaucoup de partisans. Il n'en a pas été de même de l'arbitrage obligatoire qui n'a jamais eu pour lui, ni les chefs d'industrie, ni les ouvriers, ni l'opinion publique. Cela tient en grande partie du fait que l'arbitrage obligatoire ne se basant pas sur l'accord des volontés des parties, apparaît tout de suite comme attentatoire à la liberté individuelle. En outre, il serait toujours dépourvu d'une sanction. En admettant que le Tribunal arbitral ait obligé des patrons, par exemple, à payer un certain salaire à des ouvriers, comment les obliger à exécuter la sentence arbitrale? Pourrait-on forcer, *manu militari*, ces patrons à payer les salaires convenus et, en cas de refus, fermer leur usine? Comment pourrait-on obliger les ouvriers à travailler moyennant un certain salaire, si ce salaire ne leur convient pas? Quelle que soit l'impartialité des arbitres, s'ils décident que les ouvriers doivent s'incliner pour une baisse de salaire, que ceux-ci estiment injustifiée, jamais les ouvriers ne l'accepteront et il n'est pas de force humaine, d'article de loi, qui puissent les obliger à accepter.

L'arbitrage doit être facultatif, car la sentence arbitrale n'aurait une force et un effet utile qu'à la

condition d'être le résultat d'une libre initiative, de la libre volonté des parties en cause.

Arbitrage obligatoire en Australasie. — Et pourtant il y a un pays où l'arbitrage existe dans la loi et où il ne se heurte à aucune opposition ni du côté ouvrier, ni du côté patronal. C'est l'Australasie. L'expérience fut tentée pour la première fois en Nouvelle Zélande. « L'arbitration act » fut votée le 31 août 1894. Il a deux objets distincts : d'une part, l'encouragement à la formation des syndicats, et d'autre part, la substitution de l'arbitrage à la grève. En réalité, il est destiné à généraliser l'usage du contrat collectif.

Sa base est la personnification et l'enregistrement des Trade-Unions et Associations (c'est-à-dire d'unions fédérées).¹

Le mécanisme de la conciliation et de l'arbitrage consiste dans des conseils de conciliation de district et dans une cour centrale d'arbitrage. Les Conseils de conciliation doivent être élus par les Unions et Associations enregistrées de patrons et d'ouvriers du district. La cour d'arbitrage comprend trois membres : le Président, qui est un juge de la Cour suprême et deux membres qui sont nommés sur la présentation des Conseils des Associations industrielles des patrons et ouvriers.

1. L'enregistrement donne à une union les pleins pouvoirs et la dignité d'une personne légale.

Les deux parties peuvent porter le différend devant le Conseil de conciliation du district. Une grande latitude est laissée par la loi à ces conseils : « ils feront leur enquête de telle manière qu'il leur paraîtra convenable » ; elle leur donne le pouvoir de convoquer des témoins, de déférer le serment, d'admettre des preuves, en un mot, tous les pouvoirs nécessaires à ses investigations, excepté celui d'exiger la production des livres.

Au cours de l'enquête, le Conseil doit faire tout ce qui est de nature à amener une entente amiable ; si elle se produit, les parties rédigeront un « arrangement » c'est-à-dire un contrat collectif proprement dit. En cas de difficultés, le Conseil rédigera une « recommandation ». Les parties pourront si elles l'acceptent, s'en inspirer pour rédiger un « agrément » ou il leur suffira de laisser passer un mois sans faire appel à la cour d'arbitrage pour que la recommandation seule tienne lieu de règlement. L'article 58 prévoit même que les parties peuvent s'engager d'avance à accepter la recommandation du Conseil.

Lorsque les divergences sont trop graves pour donner prise à la conciliation, les parties doivent recourir à la Cour d'arbitrage. Elle a tous les pouvoirs nécessaires à ses investigations y compris celui d'exiger la production des livres. Les intéressés peuvent se faire représenter ; mais les avocats et les avoués ne sont admis que si les deux parties y consentent.

La Cour d'arbitrage joue un double rôle. D'une part, c'est un tribunal qui connaît des affaires relatives à l'application des lois industrielles. Elles les interprète et punit les infractions commises; elle sanctionne par des amendes les contrats collectifs conclus, soit spontanément, soit avec le concours des Conseils de conciliation, aussi bien que ses propres sentences. Mais sa fonction originale, c'est de rendre des sentences (*awards*) où sont incorporés de véritables contrats collectifs, qu'elle met en vigueur après avoir tranché tous les points contestés. La durée des sentences est fixée par la Cour, sans pouvoir excéder trois ans. La Cour a aussi le pouvoir d'étendre, sur la demande des intéressés, la sentence à des syndicats ouvriers ou patronaux ou à des patrons isolés appartenant à la même industrie. Normalement, les sentences couvrent ainsi tout un district industriel mais elles peuvent être étendues à plusieurs districts et même à toute la Nouvelle-Zélande¹.

En attendant la solution d'un différend, les grèves et les lock-outs sont interdits.

La législation néo-zélandaise fut adoptée avec quelques modifications, par l'Australie occidentale en

1. Malgré le droit conféré à la Cour d'arbitrage d'adjoindre des syndicats ou des patrons isolés aux parties primitives, la sentence n'est pas une réglementation s'appliquant ipso facto à toute une région; mais elle contient une sorte de contrat collectif dont les bases ont été fournies par les parties primitives, et qu'on ne peut étendre à d'autres, qu'après les en avoir avisés, et en leur laissant des moyens de défense. (Jugement de la Cour du 27 mai 1904).

1908, par la Nouvelle Galles du Sud en 1902 et par le Parlement Fédéral en 1904 pour les affaires qui dépassent les limites d'un Etat.

Cette institution qui a donné des résultats satisfaisants en Australie ne pourrait cependant être transportée dans un pays industriel comme la France. Les conditions économiques sont trop différentes, et la restriction à la liberté des conventions qu'elle contient, ne sera jamais admise tant par le monde du capital que par celui du travail.

L'Arbitrage en France

L'arbitrage dans les rapports des Compagnies de navigation et leur personnel. L'article 2 de la loi du 24 juillet 1909. — Cependant la loi du 24 juillet 1909 a tenté un essai d'arbitrage obligatoire dans les rapports des Compagnies de navigation et de leurs équipages. A la suite de plusieurs grèves d'inscrits maritimes, qui ont interrompu les relations entre la métropole et l'Algérie, celle-ci avait demandé le droit de pouvoir, en cas de grève, déroger à la loi du 2 avril 1889 sur le monopole du pavillon et faire transporter ses produits sous pavillon étranger. C'est ce qui a été fait par la loi du 24 juillet 1909 qui a autorisé le Gouvernement à suspendre temporairement

l'application de la loi de 1889 en cas de grève, et qui crée en même temps un Conseil permanent d'arbitrage « lequel devra être saisi sans délai des différends d'ordre collectif » (article 2 de la loi).

Pour ce qui concerne l'organisation et le fonctionnement de ce Conseil la loi les renvoyait à un règlement d'administration publique qui fut promulgué le 22 mars 1910. Mais ce décret a profondément transformé le caractère de l'institution, qui, d'obligatoire est devenu facultative. Le décret porte création d'un Conseil central formé de trois magistrats, nommés pour trois ans, et d'arbitres élus par les parties et institue des arbitres de district siégeant pour les affaires qui intéressent leur circonscription maritime.

Lorsqu'un différend d'ordre collectif surgit, si les parties ne s'adressent pas d'elles-mêmes à l'Administration de l'inscription maritime, l'Administration doit prendre l'initiative et leur proposer ses bons offices. S'il n'y réussit pas, il adresse le dossier de l'affaire au Ministre de la Justice, qui saisit le Président du Conseil d'arbitrage. Celui-ci télégraphie au Préfet pour l'inviter à offrir aux parties les bons offices du Conseil. Si la réponse est défavorable, l'arbitrage n'a pas lieu contre le gré des parties. Si elle est favorable, le Conseil se réunit. Les parties peuvent se faire représenter devant le Conseil par des délégués. Le Conseil entend les délégués, les invite à consigner par écrit leurs pré-

tentions et statue alors comme un Tribunal arbitral. Il doit rendre sa sentence dans un délai maximum de huit jours. La sentence est notifiée aux intéressés et publiée au *Journal officiel*. Seulement cette sentence n'est assurée par aucune sanction. Les parties restent donc libres de ne pas s'y soumettre.

Les propositions tendant à l'établissement de l'arbitrage en France. — La première en date paraît être celle déposée par M. Déjeante, député, le 7 novembre 1895, comportant, pour le patron seulement, l'obligation de l'arbitrage. Elle ne vint jamais en discussion.

Un projet assez complet d'organisation de l'arbitrage fut déposé le 15 novembre 1900 par MM. Waldeck Rousseau et Millerand. Il vise tous les grands établissements industriels ou commerciaux occupant au moins cinquante ouvriers ou employés. La procédure d'arbitrage qu'il organise est facultative. Les patrons comme les ouvriers sont libres de s'y soumettre ou de la repousser. Le système n'est obligatoire que pour les entreprises fonctionnant en vertu d'une concession ou d'une adjudication par l'Etat. Dans tout établissement qui l'a acceptée, les ouvriers et employés nomment des délégués permanents chargés de les représenter auprès du chef d'entreprise et de lui faire connaître leurs réclamations. Lorsque les délégués ont soumis au chef d'entreprise une réclamation et que celui-ci a refusé de l'accueillir, un nouvel

essai doit être encore tenté. La réclamation est alors rédigée par écrit et transmise sous cette forme au patron. Ce dernier fait connaître sa réponse dans les 48 heures, et, si elle est défavorable, il peut désigner des arbitres. Les ouvriers choisissent également des arbitres dont les délégués transmettent les noms au chef d'entreprise. Les arbitres des deux parties se réunissent et doivent statuer dans les six jours qui suivent.

Si le chef d'entreprise n'a pas désigné d'arbitres ou si ceux-ci ne rendent pas leur sentence dans le délai fixé, la grève peut alors, mais alors seulement, être déclarée. Il faut pour cela, qu'elle ait été décidée à la suite d'une consultation régulière du personnel de l'établissement. Si elle n'est pas votée, les salariés doivent continuer le travail; si, au contraire, elle est adoptée, elle devient obligatoire pour tout le personnel. Une fois déclarée, tous les sept jours, le vote pour son maintien doit être renouvelé.

Ces dispositions sont sanctionnées par des peines d'ordre purement moral contre les contrevenants. Ceux qui violent ces prescriptions sont privés pendant trois ans, du droit d'être électeurs ou éligibles dans les divers scrutins relatifs à la représentation du travail. En cas de récidive, l'interdiction est portée à 10 ans.

Ce projet a reçu un accueil défavorable tant du côté patronal que du côté ouvrier. Il institue, a-t-on répété, la grève à titre obligatoire, et, bien que ce soit

inexact, cela a suffi à ceux qui ne le connaissaient pas pour le condamner¹.

Ce projet fut repris par M. Millerand sous les législatures suivantes, notamment en 1902 et 1905. Il fut adopté par la Commission du travail et rapporté en 1907 par M. Colliard qui, dix ans plus tard, le 18 janvier 1917, déposa de nouveau son rapport sous forme de proposition de loi, sans plus de succès. Nous retrouverons ce projet, modifié dans ses grandes lignes, dans le projet Millerand-Jourdain du 9 mars 1920.

Un autre projet de loi tendant à l'établissement de l'arbitrage en France, c'est le projet de M. Briand, déposé le 23 décembre 1910 sur le règlement pacifique des différents collectifs, relatifs aux intérêts professionnels des agents de Chemins de fer. On trouvera les détails de ce projet de loi dans le chapitre consacré à la conciliation et l'arbitrage dans les services publics.

1. H. Capitant, Cours de législation industrielle.

La Conciliation dans les Conflits collectifs

PRINCIPE ET OBJET DE LA CONCILIATION.

Comme l'indique le mot « Conciliation », les organismes chargés de cette mission ne rendent pas de sentences, mais s'efforcent de rapprocher des intérêts opposés et d'obtenir un équilibre de forces.

Le caractère propre de la conciliation industrielle est d'intervenir dans des cas échappant à toute solution judiciaire; par son objet, elle s'étend à un domaine beaucoup plus vaste. Lors même que des organes judiciaires interviennent en conciliateurs, ils ne peuvent le faire que dans les cas susceptibles d'une décision de justice, c'est-à-dire lorsqu'il s'agit de contestations portant sur *des obligations existantes*. Au contraire, la conciliation industrielle étend son action aux obligations *non existantes*, en concourant à la formation et à la modification équitable du contrat de travail dans son infinie complexité.

L'importance sociale des institutions de conciliation industrielle est donc infiniment supérieure à celle de la

juridiction industrielle (Conseils de prud'hommes¹.

La conciliation a pour objet de mettre en présence les deux parties — employeurs et employés — de les inciter à éviter la guerre déclarée — la grève — à chercher un terrain d'entente, à se résoudre à une transaction. Ce n'est pas encore tout son objet : sa véritable portée est beaucoup plus grande.

Assurément, il est très bien que les grèves diminuent, que du côté des patrons comme du côté des ouvriers, l'on cherche les moyens de s'entendre à l'amiable. Mais il y a quelque chose de bien plus efficace que la solution pacifique d'une grève, de bien plus important que d'apaiser les conflits, c'est de la prévenir, c'est de les empêcher de naître.

Mettre fin aux conflits entre patrons et ouvriers et surtout prévenir ces conflits, c'est le double objet de la conciliation industrielle.

Organismes de conciliation. — Réunir patrons et

1. La pratique confond parfois ces systèmes de *juridiction et de conciliation* et crée des organismes hybrides, destinés à servir aux deux buts.

C'est ainsi que la loi allemande du 29 juillet 1890 statue que les tribunaux industriels qu'elle établit, pourront fonctionner comme comités de conciliation et d'arbitrage en cas de conflit sur les conditions de la continuation ou de la reprise du travail.

Même en Angleterre, les comités mixtes permanents s'occupent dans la plupart des cas, des différends juridiques comme des conflits sociaux.

La législation française a maintenu la scission formelle des fonctions, en créant, en dehors des conseils des prud'hommes, une organisation spéciale en vue de la conciliation sociale. C'est l'institution des conseils accidentels prévus par la loi du 27 décembre 1892.

ouvriers ou leurs représentants en vue d'amener la solution d'un conflit, c'est former un conseil de conciliation.

Les conseils de conciliation se présentent quant à la forme, sous un double aspect : comme organisations *accidentelles*, convoquées lors d'un conflit, où comme organisations *permanentes*, constituées pour toute une époque, en vue de tous les conflits qui pourraient se produire pendant ce temps.

Les Conseils accidentels.

Ils ont été généralement formés sous l'influence des chambres syndicales dont l'existence était déjà tolérée bien avant la loi de 1884 sur les syndicats professionnels. Dès 1878, nous voyons la Chambre syndicale des ouvriers peintres en bâtiments de Paris s'entendre avec la chambre patronale pour nommer des délégués chargés de dresser un nouveau tarif.

Quelques années plus tard, en 1881, se crée une Fédération des travailleurs du livre qui s'étend à toute la France et même à l'Algérie. Elle a à sa tête un Comité central et est divisé en un certain nombre de sections locales.

Elle comptait lors de sa fondation 125 syndicats adhérents et 1.000 membres environ. Dès le début, elle posa en principe, qu'une tentative de conciliation

serait toujours tentée avant que la grève ne fût déclarée. Dès qu'un conflit s'élève et avant de se mettre en grève, les ouvriers de la section intéressée doivent aviser le Comité central. Celui-ci, envoie sur les lieux un délégué, qui apprécie la situation et fait auprès des patrons les demandes nécessaires en vue d'arriver à une entente. Lorsque les déclarations des ouvriers lui semblent mal fondées, il essaie de leur faire entendre raison. Lorsque ceux-ci déclarent la grève malgré le délégué, ils ne sont pas appuyés par le Comité Central.

Ce système a donné de bons résultats. La démarche tentée par le délégué, qui, généralement, a l'expérience de semblables conflits peut souvent éviter une rupture. Dans le rapport d'un de ces délégués, M. Keufer, nous lisons : « La défense moderne des intérêts ouvriers se fera mieux dans l'avenir par les négociations, par la diplomatie, le mot n'est pas trop prétentieux, par l'arbitrage, appuyé sur de gros bataillons de syndiqués disciplinés, ponctuels dans l'accomplissement de leurs devoirs autant que conciliants mais fermes dans leurs revendications plutôt que par des grèves fréquentes, trop souvent ruineuses et qui sont la source de déplorables hostilités ouvertes ou latentes entre patrons et ouvriers¹ ».

Sous l'influence de cette idée maîtresse qui dirigeait

1. Rapport de M. Keufer, cité dans le livre de l'Office du travail sur la conciliation et l'arbitrage, 1890.

le Comité central de faire prévaloir la conciliation sur la grève, certains syndicats locaux ont essayé de créer des commissions paritaires mixtes. C'est ainsi qu'à Marseille, en 1884, une entente se produit entre patrons et ouvriers pour l'élaboration d'un nouveau tarif. Il fut même décidé que chaque fois que les deux parties le réclameraient il serait constitué une commission arbitrale pour régler à l'amiable les différends qui pourraient naître.

Mais les efforts de la Fédération ne furent pas toujours appuyés par les patrons. A Nîmes, les patrons se coalisent pour déclarer la guerre à la Chambre Syndicale ouvrière. Il ne veulent pas en connaître l'existence, ni traiter avec elle et la grève éclate. A Lyon, un imprimeur accepte d'abord le tarif puis, à la première occasion, refuse de l'appliquer et renvoie tous les syndiqués qu'il remplace par des étrangers.

Ainsi, les institutions créées par l'initiative privée ne donnèrent pas les résultats qu'on attendait d'elles. L'intervention du législateur pour stimuler les initiatives se faisait sentir. Il ne tarda pas trop en votant la loi du 27 décembre 1892.

LA LOI DU 27 DÉCEMBRE 1892.

Historique de la loi.

L'idée de recourir à la conciliation dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers fut exprimée pour

la première fois devant les Chambres en 1864, lors de la discussion de la loi qui devait abolir le délit de coalition. M. Emile Ollivier, rapporteur du projet de loi, avait compris qu'en face du mal industriel qu'est forcément une grève, il faut placer le remède. Il avait voulu insérer dans la loi un article sur la conciliation devant des personnes désignées d'un commun accord, soit le conseil des prud'hommes, soit une commission mixte, composée d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers. Mais, sur les instances du gouvernement, M. E. Ollivier dut retirer l'article.

A l'étranger fonctionnaient déjà des conseils, des comités de conciliation, dont l'action avait des résultats excellents.

Depuis 1861, à Neviges-Elberfeld, un comité de conciliation avait été créé dans l'atelier de tissage mécanique de David Peters.

En Angleterre, des comités de conciliation furent créés dès 1836 par les potiers de Glasgow, — en 1839 par les tisseurs de tapis, — et en 1864, furent fondées les œuvres de Mundella à Nottingham, et de Rupert Kettle à Wolverhampton.

On ne tarda pas à reconnaître en France la nécessité de telles institutions. A partir de 1864, de tous côtés, des grèves éclatent, des coalitions se forment.

Aussi cette situation attira-t-elle, dès 1872, l'attention de la Société des Ingénieurs Civils de France. Elle se réunit et nomma une commission chargée de

pourvoir aux moyens d'aplanir les difficultés entre patrons et ouvriers. Sa campagne aboutit à des études intéressantes sur les institutions étrangères et, en 1886, au dépôt d'un premier projet de loi sur l'arbitrage.

Les préoccupations de la politique, l'afflux des interpellations, la crise boulangiste furent autant de causes de la caducité de ce projet, ainsi que de celle du projet de MM. de Mun, Lecour et Ramel, déposé le 7 décembre 1889.

Cependant en Angleterre, le mouvement d'idées qui avait inspiré la création des comités d'arbitrage, continuait sa propagande. La grève des dockers venait d'être réglée par l'intervention du cardinal Manning. Aussitôt, et sans attendre l'intervention du législateur, le Conseil de la Chambre de commerce de Londres nomme un comité chargé d'étudier complètement la question d'arbitrage, et dès l'année suivante, le 12 décembre 1890, le comité de conciliation de Londres était constitué.

En Amérique également, l'initiative privée a presque tout accompli sans l'intervention du législateur : il existait plusieurs conseils de conciliation, dont les plus connus sont le conseil fondé dès 1879 à New-York dans la manufacture de tabacs de Storm et Straison, et le conseil d'arbitrage fondé la même année en Pensylvanie occidentale, sous l'inspiration du Dr Weeks.

En Belgique, le législateur et l'industriel se sont

également rencontrés sur le terrain de la conciliation. On a plutôt cherché à prévenir la grève qu'à la faire cesser.

La loi du 16 août 1887 a institué en Belgique des Conseils de l'industrie et du travail, conseils mixtes, dont la mission est de délibérer sur les intérêts communs des patrons et des ouvriers, de prévenir et au besoin d'aplanir les différends qui peuvent naître entre eux. Ces institutions sanctionnaient du reste, une organisation déjà existante et dont nous parlerons à l'occasion des conseils permanents de conciliation : les conseils d'usine, fondés par M. J. Weiler, ingénieur à Bascoup et Mariémont.

Ainsi pendant qu'à l'étranger, les grands pays industriels adoptaient des mesures préservatrices, une parfaite indifférence semblait régner parmi législateurs, industriels et ouvriers français.

Toutefois, la campagne en faveur des idées de conciliation se poursuivait. La Société des Ingénieurs civils de France se réunissait à nouveau à 1891 et chargeait un comité de reprendre l'étude des moyens propres à prévenir les grèves. Comme nous l'avons vu, quelques essais timides de conciliation avaient bien été tentés déjà ¹.

L'arbitrage s'était également manifesté dans quelques cas. En 1891, le Bureau du Conseil Municipal

1. G. Bry, Les lois du travail industriel et de la prévoyance sociale,

de Paris servit d'intermédiaire entre la *Compagnie des Omnibus* et ses employés en grève. L'intervention d'un arbitre avait également mis fin en 1888, à la grève des *fondeurs en métaux* de Bordeaux. Le conflit qui s'éleva en 1891 dans les *Houillères du Pas-de-Calais* fut apaisé à la suite d'une médiation qui mit en rapport les délégués des deux parties. Enfin nous retrouverons le procédé de l'arbitrage régulier à l'occasion des deux conflits nés dans les *mines de Carmaux* en mars et août 1892. Mais, somme toute, l'initiative privée s'était assez peu préoccupée de ces questions lorsque le législateur, se substituant à elle, vota la loi du 27 décembre 1892.

Caractéristiques et domaine de la loi.

La loi du 27 décembre 1892 se caractérise par les deux traits suivants : d'une part, elle ne comporte pour les intéressés aucune obligation de recourir, avant toute déclaration de grève, à la procédure de conciliation et d'arbitrage qu'elle institue¹; d'autre part, elle n'institue aucun organisme permanent, les comités de conciliation et d'arbitrage dont elle détermine le fonctionnement étant essentiellement temporaires et ne connaissant jamais que d'un cas parti-

1. « La loi offre son secours, elle ne l'impose pas... Les parties demeurant toujours libres de recourir ou non à la tentative de conciliation, de l'accepter ou de la refuser ». (Circulaire du Garde des Sceaux du 8 février 1893).

culier¹. Son domaine est aussi large que possible et tous les cas peuvent lui être soumis. Elle est accessible non seulement à l'industrie, mais au commerce, à l'agriculture. Pourtant, elle ne s'applique pas aux ouvriers des manufactures de tabacs et d'allumettes de l'Etat, ni aux ouvriers des chemins de fer de l'Etat.

Procédure de la loi.

Pour diriger la procédure et pour assister les parties au cours des débats, la loi a fait appel au juge de paix du canton ou de l'un des cantons où s'est déclaré le conflit. Le choix, peut être n'est pas tout à fait heureux. Le législateur l'a choisi sur le vœu du Conseil Supérieur du travail, estimant que le médiateur devait être investi de l'estime et de la considération publiques, étranger aux luttes politiques, désintéressé dans les querelles industrielles, aussi rapproché que possible du théâtre du conflit² ». Mais, comme le remarque Monsieur Beauregard « le juge de paix est peu populaire parmi les ouvriers : peut-être ne l'est-il

1. Le projet présenté par le Gouvernement le 24 novembre 1891 contenait deux titres : le premier traitant de la conciliation et de l'arbitrage accidentels, le deuxième, des conseils permanents de conciliation et d'arbitrage. De leur côté, MM. Le Cour et de Mun avaient déposé une proposition demandant l'institution de tribunaux permanents. Mais on était sous l'impression produite par les grèves de Carmaux. On était pressé d'aboutir. La Chambre se contenta de voter le titre 1^{er} en réservant le titre 2^e, et la question des tribunaux permanents ne fut jamais abordée.

2. Circulaire du Garde des Sceaux du 8 février 1893.

pas beaucoup plus parmi les patrons. Cela vient de son incompétence. Ouvriers et patrons hésitent à aller confier le règlement de leurs affaires à un homme, très honorable sans doute, mais que rien ne désigne pour en connaître. Ils se disent que leurs arguments ne seront pas compris et les uns redoutent de voir le juge étranger aux affaires céder aux suggestions de la sensibilité, tandis que les autres le croient d'avance influencé par le prestige de la richesse¹ ».

Il ne peut d'ailleurs être choisi comme arbitre en aucun cas.

Le juge de paix peut intervenir de deux manières distinctes : soit à la demande des parties, lorsque la grève n'est pas encore déclarée, soit d'office, lorsqu'elle a commencé.

Cas où la grève n'est pas encore déclarée.

Dans ces cas l'initiative appartient aux parties elles-mêmes. Patrons, ouvriers ou employés, lui adressent, (ensemble ou séparément, en personne ou par mandataire), une déclaration écrite, indiquant leur désir de recourir à la conciliation ou à l'arbitrage et contenant :

1° Les noms, qualités et domiciles des demandeurs ou de leurs représentants.

1. P. Beauregard, le Monde Economique, mars 1900.

2° L'objet du différend avec l'exposé succinct des motifs allégués par la partie.

3° Les noms, qualités et domiciles des personnes auxquelles la proposition doit être notifiée.

4° Les noms qualités et domiciles de leurs délégués, sans que le nombre de ceux-ci puisse être supérieur à cinq. Les délégués doivent être pris parmi les intéressés. En outre, il faut qu'ils soient Français et jouissent de leurs droits civils, civiques et politiques. Les femmes peuvent être choisies comme déléguées dans les professions ou industries qui les emploient.

Le juge de paix délivre récépissé de cette proposition sur papier libre et sans frais, en indiquant la date et l'heure du dépôt, et la notifie dans les vingt-quatre heures à la partie adverse par lettre recommandée ou par affiches apposées aux portes de la justice de paix et de la mairie. Si la partie adverse ne répond pas dans les trois jours, son silence est tenu pour refus, à moins qu'elle n'ait indiqué le temps qui lui est nécessaire pour faire connaître sa réponse.

Le refus ou l'absence de réponse sont notifiées par le juge de paix au maire de chacune des communes où s'étend le différend, et celui-ci doit les publier par affichage à la place réservée aux publications officielles.

Au cas où la partie adverse accepte la proposition, elle doit faire connaître les noms, qualités et domiciles de ses délégués. Le juge de paix invite alors les parties,

d'urgence, à se réunir en comité de conciliation, en sa présence. Il doit assister à la réunion de ce comité de conciliation et se tenir à la disposition des intéressés pour en diriger les débats. Si un accord intervient, il en dresse un procès verbal qu'il fait signer aux parties. Sinon, le procès-verbal mentionne que les parties n'ont pas pu s'accorder et le juge invite les parties à désigner leurs arbitres respectifs ou un arbitre commun. Les parties sont libres de refuser, auquel cas tout est fini. Si elles acceptent de recourir à l'arbitrage, leur décision écrite et signée lui est remise. La loi ne limite pas le nombre des arbitres, mais il faut que chaque partie en désigne le même nombre, ou bien qu'elles choisissent un ou plusieurs arbitres communs.

Les arbitres peuvent être pris en dehors des intéressés. Ils doivent être citoyens français, (ce qui exclut les femmes).

Les parties doivent rédiger par écrit les sujets de dissentiment qui seront la matière du compromis.

Quand les arbitres n'arrivent pas à se mettre d'accord, ils peuvent désigner un tiers arbitre pour les départager; celui-ci n'est pas tenu de se conformer à l'un des avis émis par l'un des premiers arbitres et peut adopter une nouvelle solution transactionnelle.

A défaut d'entente sur le choix du tiers arbitre, c'est le président du tribunal civil qui procède à sa désignation, au vu d'un procès-verbal qui lui est transmis par le juge de paix.

Cas où la grève est déjà déclarée.

Dans ce cas le juge de paix doit essayer de rapprocher les parties. La loi ne lui donne pas un ordre formel ; elle laisse cette initiative à son tact et à son expérience, de même qu'elle lui laisse le choix de l'heure où il convient d'intervenir.

Le juge de paix, dans le cas où il intervient d'office, doit inviter les parties à lui faire connaître l'objet et les motifs du différend, et leur proposer de recourir à la conciliation et à l'arbitrage. Les intéressés ont trois jours pour se prononcer sur l'acceptation ou le refus de cette proposition. S'ils acceptent, la procédure est la même que celle qui est exposée plus haut.

Sanction.

Comme nous l'avons vu, la loi n'établit pas une sanction proprement dite puisque le recours à la conciliation et à l'arbitrage reste facultatif. Tout ce qu'elle établit, c'est une sorte de coercition morale par la publicité donnée à l'accueil que les propositions de conciliation ont reçu de l'une et de l'autre partie, et aux résolutions prises. Les demandes de conciliation, les décisions du comité de conciliation ou des arbitres sont notifiées par le juge de paix au maire de chacune des communes intéressées par le différend, et ce dernier les rend publiques par voie d'affichage à la place

réservée aux publications officielles. L'affichage pourra, en outre, se faire par les soins des intéressés.

Il n'y a pas d'autre sanction, même pour le cas où l'une des parties ne se soumettrait pas à la sentence des arbitres.

Le législateur a pensé qu'« avec le progrès que font de plus en plus les idées de conciliation et d'arbitrage, avec la grande publicité que reçoivent tous les incidents, tous les événements qui intéressent le monde du travail un appel, une sorte d'invocation à l'opinion ne seront pas une vaine et inutile formalité : la responsabilité serait trop lourde pour ceux qui seraient publiquement convaincus d'avoir refusé la conciliation et l'arbitrage; on reculera, on n'osera pas la prendre¹. »

Tous les actes concernant la procédure exposée ci-dessus sont exemptés du timbre et enregistrés gratis. Le juge de paix est tenu de délivrer à chacune des parties une expédition des procès-verbaux de conciliation ou d'arbitrage, dont il garde la minute au greffe de la justice de paix.

Résultats de la loi.

Les résultats de la loi de 1892 sont assez maigres. Le tableau suivant, emprunté au rapport établi par M. René Lafage, député, au nom de la Commission

1. De Mun, Chambre des députés, 20 octobre 1892.

du Travail, nous donne toutes les indications nécessaires pour la période qui s'étend de 1893 à l'entrée en guerre :

Années	Nombre de grèves	Cas soumis à la procédure de la loi de 1893	Pourcentage	Grèves terminées au cours de la procédure						Grèves non terminées au cours de la procédure
				Avant comité de conciliation	Arrangement après refus de conciliation	Par conciliation	Par arbitrage	Grèves abandonnées	Total	
1893	634	109	17,19	13	—	28	5	6	52	57
1894	391	101	25,83	8	—	31	2	7	48	53
1895	405	85	20,74	4	—	24	3	3	34	51
1896	476	104	21,86	7	—	21	1	8	37	67
1897	356	88	24,71	9	—	25	5	2	41	47
1898	368	94	25,54	2	4	18	2	4	30	64
1899	739	197	26,62	9	4	36	6	4	59	138
1900	902	234	25,94	14	10	60	18	4	106	128
1901	523	142	27,15	9	7	38	8	3	65	77
1902	512	107	20,89	6	5	32	2	2	47	60
1903	567	152	26,80	4	13	42	2	9	70	82
1904	1.026	247	24,07	4	13	108	8	8	141	106
1905	830	246	29,64	7	10	96	8	14	135	111
1906	1.309	302	23,07	13	10	94	8	5	130	172
1907	1.275	250	19,61	12	2	91	10	7	122	128
1908	1.073	182	16,96	12	15	46	3	4	80	102
1909	1.025	162	15,80	5	8	44	4	5	66	96
1910	1.502	278	18,05	14	9	112	4	4	143	135
1911	1.471	285	19,37	4	11	113	5	2	135	150
1912	1.116	169	15,14	9	5	53	2	5	74	95
1913	1.073	166	15,47	9	3	42	4	2	60	106
1914	672	103	15,32	7	—	40	5	—	52	51
Tot	18.245	3.803	20,87	181	129	1.194	115	108	1.727	2.076

Sur 18.245 grèves que nous avons eues de 1893 à 1914, 3.803 cas ont donc été soumis à la procédure de la loi de 1892, ce qui nous donne à peine un pour-

centage de 20,87 %. Mais ce qui est un mauvais symptôme, c'est que si l'on compare les différents pourcentages des recours à la conciliation, nous voyons que jusqu'en 1905, chaque année a marqué un progrès des idées des recours à la loi de 1882, puisque de 17,19 % en 1893, le pourcentage atteint 29,64 en 1905. Depuis cette date, la proportion du nombre des recours par rapport au nombre des grèves s'est abaissée continuellement pour tomber en 1914 à 15,32 pour cent.

Mais ce qui doit attirer l'attention, c'est surtout le nombre infime des recours à la conciliation avant la déclaration de la grève. Durant toute cette période, sur 18.245 grèves, le nombre de recours avant grève est seulement de 181. Et ces recours qu'on verrait s'accroître avec un intérêt plus grand deviennent de plus en plus rares. De 14 en 1910 ils tombent à 7 en 1914.

En présence de ces résultats, si on les compare à ceux qui sont obtenus en Angleterre, en Amérique, en Belgique, il y a lieu de rechercher quelles sont les causes de leur insignifiance et quels remèdes pourraient être apportés à cet état de choses.

LA TENTATIVE DE CONCILIATION OBLIGATOIRE

Les faibles résultats de la loi de 1892 sont dûs en grande partie à son caractère facultatif. Dans près de la moitié des cas d'application, il n'a pas été possible

de constituer des Comités par suite des refus des parties, des patrons surtout, de recourir à la procédure légale. Cependant on a constaté très souvent que les conflits ne prennent naissance et ne se prolongent que par suite de malentendus qu'il aurait été possible de dissiper à l'origine si on avait essayé de rapprocher les parties et les amener à discuter : « Quand deux forces sociales sont en présence, le plus sûr moyen de résoudre les conflits, c'est de les obliger à causer. »¹

Aussi de nombreuses propositions ont été faites pour modifier en ce sens ou compléter la loi du 27 décembre 1892.

La première en date paraît être la proposition déposée en 1896 par M. Mesureur et qui tendait à rendre obligatoire la tentative de conciliation avant toute cessation de travail. Elle fut mal accueillie par le milieu ouvrier car elle se présentait avec l'apparence d'une restriction au droit de grève : dans certains conflits, pour que le mouvement aboutisse, il importe qu'il soit soudain, imprévu, autrement le patron prévenu de l'imminence du conflit, aurait toute latitude pour pourvoir au remplacement de son personnel.

Les associations patronales ne sont pas toutes hostiles à l'idée de la tentative de conciliation obligatoire. Le syndicat national des cuirs et peaux, qui en 1902 avait repoussé le projet de M. Millerand et Wal-

Léon Martinet : « Le Parlement et l'opinion » 1911, N° 1.

deck Rousseau sur l'arbitrage obligatoire, mais indiqué qu'il serait possible sans inconvénient de rendre la tentative de conciliation obligatoire. Il proposait même d'aller jusqu'à admettre que tant que la conciliation ne serait pas intervenue, les conditions anciennes subsisteraient.

Du côté ouvrier, l'opinion est généralement favorable au principe de la tentative de conciliation obligatoire; cela n'a pas de quoi étonner si l'on songe que, presque toutes les fois qu'ils ont été convoqués en conciliation, les ouvriers ont accepté la procédure légale.

Mais si le principe ne rencontre pas de grandes résistances, son application est beaucoup plus délicate.

Il ne faut pas, d'une part, enlever aux travailleurs l'arme de la grève, la seule à laquelle ils puissent avoir recours dans certains cas. Une loi qui aboutirait à ce résultat échouera certainement devant l'hostilité bien naturelle des ouvriers.

D'autre part, il faut s'efforcer de donner à l'obligation insérée dans la loi une sanction efficace et impartiale : il faut éviter surtout, que les patrons puissent dire qu'ils sont seuls atteints par la loi, leurs ouvriers pouvant impunément s'y soustraire, parce qu'elle ne permet pas de déterminer parmi eux et de frapper les responsables.

L'Association pour la protection légale des travailleurs avait nommé en 1907, une commission de neuf membres pour étudier la question. Cette commission

présenta un projet très intéressant et que nous citons en entier :

Article premier. — Le juge de paix lorsqu'il sera informé par l'une des parties dans les formes prévues à l'article 2 de la loi de 1892, de l'imminence d'une cessation collective de travail, et qu'il sera requis d'intervenir par cette partie, devra provoquer une tentative de conciliation. Il ordonnera dans ce but la comparution des parties ou de leurs mandataires qui seront tenus de se rendre à la convocation.

Art. 2. — Le juge de paix devra toujours provoquer une tentative de conciliation après la cessation collective du travail. Il ordonnera dans ce but la comparution des parties ou de leurs mandataires qui seront tenus de se rendre à la convocation.

Art. 3. — Les parties pourront choisir leurs mandataires soit parmi les intéressés, soit parmi les membres d'un syndicat de la profession.

Art. 4. — Avis de toute cessation de travail devra être donné au juge de paix dans les vingt-quatre heures par l'employeur sous peine d'une amende de 1 à 5 francs.

Art. 5. — La tentative de conciliation aura lieu devant le juge de paix. Mais celui-ci, sur l'avis conforme des parties, devra s'adjoindre un Conseil permanent de conciliation créé par l'initiative privée, s'il en existe, en prenant la présidence de ce conseil.

Art. 6. — Toute personne qui refusera de compa-

raître devant le juge de paix, sera passible d'une amende de 5 à 100 francs. Le juge ordonnera aussi l'affichage, aux frais de cette personne, du jugement de condamnation ou l'insertion dans les journaux.

Art. 7. — Toute tentative de conciliation donnera lieu à un procès verbal que les parties pourront publier à leurs frais.

Art. 8. — La présente loi sera affichée dans les ateliers, sous peine d'une amende de 1 à 15 francs.

Art. 9. — L'inspecteur du travail est chargé de veiller à l'application de la présente loi.

Ce projet nous semble susceptible de résoudre beaucoup de difficultés. Grâce à l'article 1^{er} lorsque des ouvriers ayant des réclamations à adresser ne peuvent se faire entendre de leur patron, ils n'auraient qu'à requérir le juge de paix de le faire comparaître en conciliation, en l'avertissant de leur intention de se mettre en grève s'ils ne sont pas entendus. Actuellement, dans la même situation, ils doivent ou renoncer à présenter leurs revendications, ou se mettre brusquement en grève. En même temps, le droit de se mettre en grève n'est pas restreint pour les ouvriers, qui pourront employer la grève brusque comme une arme suprême, dans les cas où elle est indispensable au triomphe de leurs revendications. Le juge de paix n'intervient *avant* la grève que s'il est informé et *requis* par l'une des parties; il doit intervenir toujours après la cessation du travail.

Le rôle du juge de paix dans ce projet est un peu différent de celui qui lui donne la loi de 1892. Ce n'est plus comme d'après cette loi, l'une des parties qui invite l'autre à venir en conciliation, le rôle du juge se bornant simplement à transmettre cette invitation; c'est le juge de paix qui cite directement devant lui les personnes dont il estime la présence nécessaire et il est libre de citer qui lui plaît. Suivant les cas, il convoquera les dirigeants du syndicat ou les membres du comité de la grève, ou telles personnalités ouvrières qu'il sait avoir de l'influence auprès de leurs camarades. Les sanctions prévues par l'article 6 ne joueront contre ces personnes, que pour refus de comparaître devant le juge, malgré sa convocation. De même qu'en matière criminelle, le tribunal peut ordonner la comparution des témoins pour faciliter l'œuvre de la justice, le juge de paix peut ici ordonner la comparution de telles ou telles personnes déterminées, pour faciliter l'œuvre d'apaisement social qui lui incombe. Et, nous le répétons, les sanctions ne joueront pas pour refus de conciliation, mais pour refus de comparaître, car ce qui organise ce projet, c'est plutôt la comparution obligatoire, que la tentative de conciliation obligatoire.

La sanction de l'article 6 est à la fois morale et pécuniaire

La sanction morale résultera de l'affichage, dont les frais incomberont, en plus de l'amende, à toute personne qui aura refusé de se rendre à l'invitation du juge de paix.

Il est à noter surtout le droit que l'article 3 reconnaît aux personnes convoquées par le juge de paix de se faire représenter par les membres d'un syndicat : on encourage ainsi la formation des syndicats et leur intervention dans les conflits du travail et l'on favorise par là la pratique des contrats collectifs.

La section du Nord de l'Association pour la protection légale des travailleurs émit un vœu tendant à la modification de la loi du 27 décembre 1892 dans le sens prévu par ce projet. Il est grand dommage qu'elle n'y ait pas réussi. Son application ne présente aucun inconvénient et il aurait certainement servi à diminuer le nombre de grèves. De plus, il a le grand avantage d'être susceptible d'une application générale et de convenir à toutes les entreprises, industrielles, agricoles, commerciales.

Quelques années plus tard, en 1911, l'Association pour la protection légale des travailleurs examina de nouveau cette question, et, au cours des réunions, les patrons et les ouvriers adhérèrent au principe de l'obligation des parties à comparaître en conciliation. Dans son rapport, M. Arquembourg, ingénieur des Arts et manufactures, rapportait les déclarations suivantes de l'ingénieur en chef d'un grand Etablissement du Nord :

« La conciliation a une valeur pacificatrice bien supérieure à l'arbitrage. Il est donc d'un très grand intérêt d'en multiplier les tentatives, de les rendre

obligatoires en cas de grève déclarée, d'obliger par une sanction, à déterminer les parties à se prêter à la constitution du Comité de conciliation et à comparaître à cet effet devant le juge de paix. En résumé, nous sommes partisans de la comparution obligatoire ».

Le vœu émis par l'Association n'eut pas plus de succès que celui émis en 1907. Aucune proposition, aucun projet de loi ne fut déposé. Le législateur resta indifférent à ce moyen modeste, mais efficace, de pacification sociale, et il faudra attendre jusqu'en 1907 pour voir que le principe est enfin présenté devant le Parlement. M. Millerand, qui avait pris une part active à tous les travaux de l'Association en sa qualité de président, l'a inséré dans le projet de loi qu'il a déposé avec M. Jourdain le 9 mars 1920, sur le règlement amiable des conflits collectifs du travail dans l'industrie, le commerce et l'agriculture. Nous trouverons les détails de la procédure, dans le chapitre que nous avons spécialement consacré à ce projet. Disons seulement tout de suite, que les dispositions du projet Millerand diffèrent de celles adoptées par le projet de l'Association pour la protection légale des travailleurs sur deux points essentiels : la tentative de conciliation obligatoire doit être faite, dans le projet Millerand-Jourdain, *avant toute cessation collective du travail*; ensuite, ce n'est plus le juge de paix qui intervient comme médiateur, les parties étant libres de choisir la personne ou les personnes qui leur plaisent,

Ce n'est qu'à défaut d'accord sur le choix et à défaut de comités permanents de conciliation, créés par la loi en même temps, que les parties doivent s'adresser au juge de paix.

La tentative de conciliation obligatoire aux Etats-Unis. — Aux Etats-Unis le principe de la tentative de conciliation obligatoire fut consacré par la législation de plusieurs Etats et les résultats obtenus furent très appréciables. C'est pourquoi, quelques mots sur cette institution dans ces pays nous semblent utiles.

La tentative de conciliation obligatoire n'existe que dans les Etats-Unis qui ont un organe permanent, commissaire unique, ou bureau d'Etat chargé de cette mission. Dans les pays où la loi n'a pas créé que des institutions temporaires (Texas, Pensylvanie, Kansas) la conciliation n'est possible que sur la demande des parties. Dans les 4 Etats ayant confié la médiation au commissaire du travail et les 18 Etats l'ayant confiée au bureau d'Etat, 17 ont donné mission à l'organe conciliateur, d'intervenir obligatoirement dans tous les conflits existants.

Le conciliateur, bureau d'Etat ou Commissaire, informé de tout conflit existant par le maire, sherif ou juge, se rend sur les lieux et essaie par la médiation d'obtenir un accord entre les parties. S'il n'y réussit pas, il doit s'efforcer de faire accepter l'arbitrage.

Les lois des divers Etats n'ont pas par une disposition spéciale donné au conciliateur le droit d'obliger les parties à comparaître. Mais le bureau peut assigner toute personne qui lui paraît nécessaire d'entendre et le défaut de comparution donne lieu à l'application des pénalités de droit commun concernant les témoins défaillants. Toutefois, certaines lois (Colorado, Missouri) ont édicté des pénalités spéciales contre ceux qui ne comparaitront pas ou ne répondront pas à l'assignation lancée par le Bureau d'Etat.

D'autre part, dans certains Etats, notamment l'Idaho et l'Indiana, la loi décide que tout témoin défaillant sera jugé coupable du délit d'offense au Tribunal, sauf pour lui de faire valoir sur-le-champ, devant la cour de district ou un juge en vacaton, les raisons qui l'ont empêché de comparaître; la Cour ou le juge pourront alors l'obliger à comparaître par les moyens de droit commun.

En outre, dans ces deux Etats, la loi prévoit qu'en cas d'échec de la procédure de conciliation, la commission d'Etat procèdera avec l'assistance de *l'attorney général* (procureur général) à une enquête publique sur les causes du conflit. Communication aux journaux locaux sera faite du rapport précisant le « degré de responsabilité ou de blâme des partis ».

Dans le Maryland, la loi décide que « si le chef de bureau ou son délégué ne réussit pas à arranger le conflit ou à faire accepter l'arbitrage, il devra tire

une enquête approfondie sur les causes du conflit ; il aura le pouvoir de convoquer les parties, recueillir les déclarations écrites ou sous serment, s'assurant quelle partie est principalement responsable ou blâmable de la continuation du conflit et publiera, sous sa signature officielle, un rapport dans un journal quotidien assignant la responsabilité ou le blâme ».

Dans l'Illinois, le Massachusetts l'enquête publique n'est obligatoire que pour les grèves intéressant les services publics.

Dans certains Etats, la loi donne au bureau des pouvoirs très étendus : il peut demander la communication des livres, assigner en témoignage, déférer le serment, faire examiner par expert les pièces de comptabilité et les livres de paie. (Maryland l'act. de 1904 chapitre 671, art. 7).

Dans les Etats du Colorado et de Washington les parties doivent faire, si elles refusent d'accepter la conciliation et l'arbitrage, une déclaration sous serment, des raisons de ce refus.

Dans le Colorado, l'exécution de cette prescription est assurée au moyen de pénalités : amendes pouvant atteindre 500 dollars et même emprisonnement pendant trois mois.

CONSEILS PERMANENTS DE CONCILIATION.

Le défaut essentiel de la loi du 27 décembre 1892 réside dans la non permanence des conseils qu'elle

institue. L'influence pacificatrice d'un conseil constitué pour une seule affaire, à la veille ou au lendemain d'une grève, ne saurait égaler celle d'un de ces conseils permanents qui se sont multipliés continuellement, avec ou sans le concours de l'Etat, en Belgique, en Angleterre ou aux Etats-Unis. Quand le conflit éclate sur ce terrain délicat où s'enflamment si promptement les passions; quand patrons et ouvriers sont aux prises, dans un désaccord violent, comme ils le deviennent tous presque immédiatement, il est déjà — sinon trop tard — il est du moins bien tard, pour prêcher la conciliation. On se heurte alors à l'intransigeance des uns et des autres; on se heurte à des questions d'amour-propre inevitables où personne ne veut céder ni faire un pas en avant ou en arrière; et alors les difficultés se multiplient, les arbitres sont suspectés d'avance et la conciliation si elle se fait, ne se fait que dans la forme. Pourquoi? Parce que les intéressés sont des étrangers, souvent des ennemis, les uns pour les autres; parce qu'ils ne se connaissent pas, parce que leurs délégués se rencontrent, se voient pour la première fois.

Mais si ce Conseil est formé à l'avance, peut se réunir rapidement, a des réunions périodiques, en un mot s'il est permanent, il pourra agir avec beaucoup plus de chances de succès. C'est par ces rapports constants, par l'habitude qu'ils prendront alors, peu à peu, de se rencontrer, d'échanger leurs idées, de

discuter leurs intérêts, de débattre dans leurs détails toutes les causes du conflit, que patrons et ouvriers, finiront par établir entre eux la concorde préalable, la bonne volonté réciproque, qui sont les conditions indispensables de la solution durable des conflits.

Les Conseils permanents de conciliation sont de plusieurs sortes. Il en est deux types principaux :

Ce sont d'abord, les *Conseils d'usine*. Ils se composent de représentants d'un seul patron, ou d'une même société, et des représentants en nombre égal des ouvriers de ce patron ou de cette société.

Ce sont ensuite les *Conseils de métier* formés des délégués, en nombre égal, de patrons et d'ouvriers appartenant à une même corporation dans une localité ou une région déterminée.

Des conseils d'usine, il faut rapprocher les comités ouvriers, c'est-à-dire, les délégations ouvrières permanentes ayant avec le patron ou la Direction des rapports suivis.

Des conseils de métier, il faut rapprocher les réunions prévues et suivies des secrétaires ou des comités de direction d'un syndicat patronal et d'un syndicat ouvrier, également forts et bien organisés.

En France, ces sortes d'institutions sont fort peu nombreuses et leur organisation est loin d'atteindre le même perfectionnement que dans certains pays étrangers.

Conseils d'usine. — Conseils de Mariemont et de Bascoup. — Il existe des Conseils d'usine aux Etats-Unis, en Angleterre, en Belgique. L'exemple des conseils d'usine le plus connu en France est celui qui fut créé par M. Julien Weiller dans les Charbonnages de Mariemont et de Bascoup en Belgique. A la base du système se trouvent les chambres d'explication. Tous les trimestres, les délégués ouvriers de chacune des professions occupées dans l'usine, se réunissent avec tous les agents sous les ordres de qui ils travaillent, et, sous la présidence du patron ou d'un de ses représentants. La marche du travail pendant les derniers trimestres, ainsi que tous les incidents qui ont pu surgir, sont passé en revue. Chacun des assistants a la parole à son tour, et a le droit de présenter toute observation qui ne porte pas sur une question purement personnelle.

Au-dessus des chambres d'explication et leur servant en quelque sorte de tribunal d'appel, il existe deux conseils de conciliation et d'arbitrage, l'un pour Mariemont, l'autre pour Bascoup.

On peut se rendre facilement compte de la nature bienfaisante de ces conseils qui sont, d'une part, essentiellement des organes de transmission des corps qui exposent les demandes et manifestent les griefs des ouvriers au patron, et par lesquels, d'autre part, le patron fait ses communications aux ouvriers. Le patron donnera plus facilement à un petit nombre de

délégués les motifs qui l'obligent à des changements dans les salaires et les règlements d'atelier et, de leur côté, les délégués feront part au patron des plaintes de leurs camarades avant que, par la répétition d'abus journaliers, le mécontentement n'ait atteint de trop grandes proportions.

Conseils de métier. — Conseil de Nottingham. Conseil de Londres. — Les Conseils généraux ou conseils de métier existent surtout en Angleterre. Ils sont particulièrement développés dans l'industrie minière à laquelle ils ont été très utiles. Ils ont été créés au cours de la seconde moitié du xix^e siècle dans la plupart des industries anglaises, le plus souvent à la suite des grèves, par un accord entre la Fédération nationale des patrons et la Fédération nationale des ouvriers de chacune de ces professions.

Le premier Conseil de conciliation et d'arbitrage permanent et parfaitement constitué, sur le modèle duquel beaucoup d'autres devaient être créés par la suite, fut le conseil de la Bonnetterie à Nottingham, en 1860. Créé sous l'initiative d'un patron, M. Mundella, ce Conseil prit le nom de *Conseil de conciliation et d'arbitrage de la Bonetterie à Nottingham*. Il était formé de 22 membres (11 patrons et 11 ouvriers) élus pour un an par leur parti respectifs et rééligibles. Le Conseil nommait un président, un vice-président et deux secrétaires. Le principal objet du

Conseil était de régler les contestations s'élevant entre patrons et ouvriers et de fixer les tarifs des articles fabriqués, car dans la bonneterie le travail était tout entier payé aux pièces. Mais il n'avait pas à régler tous les différends qui s'élevaient. Les différends devaient être d'abord portés devant les deux secrétaires, puis, en cas d'insuccès, devant un comité d'enquête permanent, formé de quatre membres du conseil (2 patrons et 2 ouvriers) et élu chaque année. Ce comité ne pouvait pas rendre de jugement; mais il applanissait une quantité de questions secondaires. Le Conseil, qui ne se réunissait, régulièrement que quatre fois par an — ou exceptionnellement dans les sept jours en cas d'urgence — n'avait ainsi qu'à juger les questions importantes qui intéressaient tout le métier.

Trois ans environ après la création du conseil de Nottingham, un juge de comté, M. Kettle, sans avoir connaissance de la tentative de M. Muncella, fondait à *Wolverhampton* un Conseil d'arbitrage pour l'industrie du bâtiment. A l'opposé du conseil de Nottingham qui employait la conciliation en première ligne et ne recourait à l'arbitrage qu'en désespoir de cause, le Conseil de *Wolverhampton* donne la préférence à l'arbitrage, ne laissant la conciliation agir que dans les petites questions d'ordre secondaire.

Ce sont ces deux conseils de Nottingham et de *Wolverhampton*, qui ont inspiré les grands conseils des

deux grandes branches de l'activité industrielle anglaise : les mines et la métallurgie. Dans cette dernière, deux grands conseils : le conseil de Middlesborough et le conseil de Midland embrassaient, en 1894, dans leur influence les 8/10 de la production métallurgique anglaise (fonte, fer, acier et autres métaux).

L'application de ces principes, adoptés et estimés par tout le monde, s'est fait de plus en plus dans toutes les branches de l'activité industrielle et même on les appliqué aux conflits qui éclataient entre ouvriers de professions différentes. Mais dans ce dernier cas la conciliation avorte souvent; il faut recourir aux arbitres et la décision arbitrale n'est pas toujours respectée. C'est ce qui arriva notamment en 1890 dans la grève entre les menuisiers et les charpentiers de Newcastle-on-Tyne. Aussi, dès 1890, le congrès annuel des Trade-Unions émit le vœu que les Chambres de commerce s'intéressassent à la création de conseils mixtes qui régleraient de pareils conflits. La Chambre de commerce de Londres répondit la première à ce vœu, à la suite de la grande grève des travailleurs des Docks, en fondant le conseil de conciliation de Londres.

Ce Conseil est formé : 1^o de 12 membres patrons élus par le conseil de la Chambre de commerce; 2^o de 12 membres ouvriers élus au deuxième degré par les associations ouvrières des diverses industries

de Londres, qui furent pour cela cataloguées en 12 groupes distincts; 3^o d'un certain nombre de représentants des *comités corporatifs de conciliation* à raison de deux (1 patron et 1 ouvrier) par groupement de mille membres de ces comités; 4^o de 4 autres membres : le lord-maire de Londres ou un membre du conseil désigné par lui, le Président du conseil de comité de Londres ou un membre de ce conseil désigné par lui, et deux représentants des organisations ouvrières de Londres, choisis par les membres ouvriers du Conseil de conciliation.

Les comités corporatifs de conciliation qui sont à la base du conseil, sont des comités formés pour chaque corporation de métier de Londres, d'un nombre égal de représentants des patrons et des ouvriers. Le comité corporatif doit chercher à concilier tous les différends qui naissent dans le sein de sa corporation et ne porte devant le conseil de conciliation que les conflits qu'il n'a pas pu aplanir ou qui embrassent plusieurs corporations. Le conseil de conciliation doit faire tous ses efforts pour amener une entente entre les deux parties qui se présentent devant lui et faciliter le choix des arbitres, s'il faut recourir à l'arbitrage.

Le conseil de conciliation de Londres devint bientôt le rouage le plus important et le plus solide de la conciliation et de l'arbitrage en Angleterre. Beaucoup de Chambres de commerce ont suivi celle de Londres et ont créé des conseils analogues dans les grandes villes de l'Angleterre.

Les conseils permanents de conciliation en France. —

Les quelques essais timides qu'on a fait sont dûs à l'initiative privée. Le plus ancien conseil permanent qui ait été fondé en France est celui qui fut créé en 1874 sous les auspices de la *Chambre syndicale de la papelerie*. De concert avec le syndicat ouvrier, elle forma un comité mixte, composé en nombre égal de patrons et d'ouvriers. Aux termes de l'article 2 des statuts qui furent adoptés « en cas de conflit entre le groupe entier des patrons et celui des ouvriers, le conseil mixte devra se réunir et tenter tous ses efforts pour rétablir la bonne entente et prévenir les grèves ». Ces statuts furent révisés et complétés en 1884 et en 1889. On décidait que dorénavant les réunions auraient lieu à dates fixes. On rendait ainsi le conseil véritablement permanent. Cette institution a donné les meilleurs résultats. Il résulte d'une lettre écrite le 2 janvier 1892 par M. Choquet, le Président de la Chambre Syndicale du papier au Directeur de l'Office du travail, qu'aucune grève générale ou partielle ne s'est produite dans la corporation papetière depuis sa fondation en 1874¹.

Quelques années plus tard, en 1877 *les typographes de Rouen* formaient à leur tour un conseil permanent, composé en nombre égal de patrons et d'ouvriers et constitué « dans le but d'établir entre les deux cham-

1. Livre de l'Office du travail sur la conciliation et l'arbitrage, 504.

bres syndicales des rapports réguliers, pour tout ce qui concernait les besoins de l'imprimerie et de juger les différends qui viendraient à s'élever au sein de la typographie». Il devait connaître spécialement « de toutes les contestations qui pouvaient lui être soumises, soit à l'occasion des dispositions contenues dans le tarif des prix de la main-d'œuvre, soit de tous les cas non prévus se rattachant à ces principes ». Dans une lettre qu'il adresse au Directeur de l'Office du travail, à la date du 5 octobre 1892, le Président du Syndicat, M. G. Robert, se félicite des résultats acquis.

En 1891, des délégués des *Chambres Syndicales patronales et ouvrières de la blanchisserie parisienne* s'assemblèrent à la mairie de Boulogne-sur-Seine pour arrêter d'un commun accord les usages et les coutumes sous lesquels s'exerce le travail manuel dans les établissements de blanchisserie. Un véritable code corporatif fut élaboré. Dans l'article 43, ils prévoyaient la création, dans les grands centres, de Chambres dites du travail de la blanchisserie, sortes de commissions arbitrales, qui devaient être composées d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers. Les membres de la commission siègeront à jour fixe et autant que possible au milieu du centre où leur action devra s'exercer. L'article 14 règle le fonctionnement de cette commission; « Cette commission arbitrale convoquera devant elle les parties, quand l'une d'elles l'aura saisie

d'une contestation. Elle donnera son avis motivé et fera en sorte d'obtenir une conciliation, chaque fois qu'elle le pourra et le jugera nécessaire ». En définitive, c'est l'arbitrage qui est organisé. La Commission fait signer aux parties une déclaration formelle, comme quoi elles s'en remettent à son arbitrage et on procède à un vote au sein du Conseil.

Le 29 mai 1892, le *Syndicat National des ouvriers d'art* tente la création d'un conseil permanent de conciliation et d'arbitrage. L'organisation de ce conseil est calquée sur celle des prud'hommes. Il comprend un bureau particulier et un bureau général. Le bureau particulier fait de la conciliation. S'il ne peut réussir à mettre les parties d'accord il les renvoie dans le bureau général qui les juge. Ce dernier fonctionne comme tribunal arbitral. Au cas où les voix se partageraient, l'affaire est remise à huitaine et les avis sont départagés par un arbitre permanent. La sentence de l'arbitre permanent est définitive et obligatoire pour les parties.

Les Chambres syndicales patronales et ouvrières des coiffeurs de Paris, établissent en 1814 une convention réglant les conditions du travail dans cette industrie : Une commission comprenant 10 patrons et 10 ouvriers reçoit, d'après l'article 4 des statuts, la mission de concilier ou de juger à l'amiable les différends qui peuvent se produire entre patrons et ouvriers. D'après

l'article 6, la commission ne pourra, dans aucun cas, être appelée à formuler une appréciation ou provoquer un jugement dans un différend survenu entre un ouvrier et un patron non syndiqués, ou entre un patron syndiqué et un ouvrier qui ne le serait pas et vice versa, sauf le cas de demande d'arbitrage émanant des tribunaux compétents. Les syndicats réservent donc à leurs seuls membres la juridiction de la commission arbitrale. Ils espèrent ainsi, si la tentative réussit, augmenter le nombre de leurs adhérents.

Après la promulgation de la loi de 1892 on espérait que bon nombre de conseils accidentels créés par cette loi, se transformeraient une fois le conflit terminé, en conseils permanents. Cette espérance a été déçue. Mais il est juste d'observer que, des deux parties en cause, se sont presque toujours les patrons qui se sont opposés à la création des conseils permanents. Le refus adressé aux mineurs du Nord par les Compagnies intéressées, nous fournit un exemple caractéristique.

Le 26 novembre 1893, M. Ed. Loze, propose et fait adopter à l'unanimité par les Délégués du syndicat des Mineurs du Nord, assemblés à Sin-le-Noble, l'ordre du jour suivant : « Après avoir entendu M. Ed. Loze, « qu'il avait appelé pour lui fournir les renseignements sur les comités de conciliation et d'arbitrage, fonctionnant depuis longtemps déjà, dans les « grands centres industriels étrangers et en avoir « délibéré,

« Le congrès des délégués du syndicat des mineurs
« du Nord; »

« Considérant qu'il y a lieu de faciliter la solution
« des questions sociales, déclare plus que jamais né-
« cessaire l'union de tous les ouvriers et affirme sa
« confiance en l'organisation syndicale, comme moyen
« de rénovation et de justice sociale.

« Répudie la violence et l'intolérance et devance les
« patrons dans la voie de la modération;

« Considérant en outre qu'une ère d'apaisement
« permettra d'examiner et de résoudre avec plus d'im-
« partialité les questions ouvrières;

« Est d'avis, qu'il y a lieu d'organiser, dans le bassin
« houiller, des comités professionnels et permanents
« de conciliation et d'arbitrage sur le pied d'une par-
« faite égalité entre patrons et ouvriers;

« Espère que les bons citoyens se joindront à M.
« Loze et au Syndicat pour en propager l'idée et la
« faire accepter par les Compagnies;

« Invite M. Loze et le bureau du syndicat à se mettre
« en rapport avec les compagnies .

On pouvait croire à une acceptation de la part des Compagnies. Le Syndicat vit cependant ses avances non accueillies. Les Compagnies basaient leur refus sur ce que :

1^o La proposition venait du syndicat qui ne représentait pas la totalité des ouvriers.

2^o Quand un ouvrier a une réclamation à faire il

peut s'adresser à l'ingénieur de son puits d'abord, au Directeur de l'usine ensuite.

3^o Dans les périodes de calme ces comités de conciliation ne constitueraient que des parloles inutiles; dans les moments de trouble, ils seraient impuissants à prévenir la grève.

4^o Pourquoi propose-t-on cette nouvelle institution spécialement pour l'industrie des Mines?

Comme si on pouvait demander aux mineurs de créer des conseils de conciliation dans la papeterie ou dans les filatures !...

Le mauvais vouloir des Compagnies éclate avec évidence. Les arguments ne sont même pas discutables. La vérité et la conclusion de tout cela, c'est que la majorité des patrons répugnent à l'idée d'une intrusion étrangère dans leurs affaires dont ils entendent garder la direction exclusivement personnelle.

L'examen que nous venons de faire nous montre donc l'échec de l'initiative privée dans notre matière de la nécessité de l'intervention du législateur. Lors de la loi du 17 décembre 1892, la seconde partie du projet Jules Roche, contenait une disposition autorisant la transformation des conseils accidentels en conseils permanents de conciliation. Mais on était sous l'impression produite par la grève de Carmaux et on était pressé d'aboutir. La première partie du projet fut votée en deux après-midis par la Chambre des députés et en cinq séances par le Sénat (projet de

M. Loubet). L'étude du titre II du projet qui prévoyait l'organisation des conseils permanents de conciliation et d'arbitrage fut ajourné et ne vint plus jamais en discussion. Dès le lendemain de la promulgation de la loi de 1892 le Parlement était saisi de diverses propositions tendant à la création des conseils permanents en France. Aucune de ces propositions n'aboutit pas. Pour mettre un terme à ces lenteurs, M. Millerand ministre du commerce, par le *décret du 17 septembre 1900*, amendé sur certains points par un second *décret du 2 janvier 1901*, décide la création de *conseils du travail* dans toute région industrielle ou l'utilité en serait constatée. Ces conseils étaient divisés en sections, dont chacune devait représenter une profession ou les professions similaires. Chaque section était composée d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers, élus, les premiers par les syndicats professionnels patronaux, les seconds par les syndicats ouvriers, et complétée par des représentants des conseils de prud'hommes fonctionnant dans la région. Les non-syndiqués n'étaient pas compris dans le corps électoral. Le décret se proposait par là de fortifier l'action des syndicats.

Ces conseils avaient trois sortes d'attributions : ils devaient donner leur avis sur toutes les questions concernant le travail, établir pour leur région un tableau constatant le taux normal et courant du salaire et la durée normale et courante de la journée du tra-

vail, en vue de faciliter l'application des décrets sur les marchés des travaux publics. Mais dans la pensée de l'auteur du décret leur mission principale devait être d'intervenir comme conciliateurs et arbitres dans les conflits industriels. « Ce n'est pas au moment où le conflit éclate que les parties peuvent, avec quelques chances de succès, commencer à négocier, c'est par l'organisation normale des rapports périodiques et permanents entre patrons et ouvriers, avant que l'ère des difficultés soit ouverte ».

Ce décret réunit contre lui les patrons, qui craignaient l'obligation de se soumettre à l'arbitrage, les ouvriers, qui redoutaient une atteinte au droit de grève, les juristes, qui lui reprochaient son illégalité. D'ailleurs l'institution nouvelle ne put fonctionner. Quelques conseils de travail furent bien créés par le Ministre mais ils ne se réunirent jamais.

Les adversaires des décrets de 1900 et 1901 déposèrent au Sénat une proposition de loi, élargissant le corps électoral, afin de donner le droit de vote à tous les patrons et ouvriers, syndiqués ou non, et réduisant les conseils à un rôle purement consultatif. Cette proposition votée par le Sénat, puis par la Chambre en 1908, est devenue la loi du 17 juillet 1908 relative à l'institution *des conseils consultatifs du travail*. Cette loi décide qu'il peut être institué par décret, soit à la demande des intéressés, soit d'office, après avis du Conseil général, des Chambres de commerce et des

chambres consultatives des arts et manufactures du département, des conseils consultatifs du travail, composés en nombre égal de patrons et d'ouvriers. Il y a autant de conseils que de professions et chaque conseil est divisé en deux sections, l'une patronale l'autre ouvrière, chacune d'elles étant élue par ses pairs. Pour être électeur, il faut être inscrit sur la liste électorale politique. Dans les deux sections, les femmes françaises sont électeur à 21 ans sous certaines conditions prévues par la loi.

La mission de ces conseils est de donner, soit d'office, soit sur la demande du Gouvernement, des avis sur toutes les questions qui concernent les intérêts de l'industrie; ils répondent aux demandes d'enquête ordonnées par le Gouvernement. Il n'est plus question de leur rôle comme conciliateurs-arbitres. La loi, comme beaucoup d'autres, était mort-née et quelques conseils à peine virent le jour. Ils ne se multiplièrent ni n'accrurent leur vitalité, bien qu'un décret réglementaire du 10 mai 1909 qui détermina les conditions d'institution et de fonctionnement, leur ait restitué la faculté d'être consultés à propos des conflits du travail¹.

Cependant, l'espoir d'acclimater en France ces comités mixtes n'a pas disparu. C'est ainsi qu'au cours de l'année 1917, le Parlement a été saisi d'une

1. Bulletin Office du travail 1909, p. 691.

proposition et d'un projet tendant à réorganiser les Commissions mixtes dans les mines.

La proposition de M. Bouveri, du 18 septembre 1917 donne compétence à ces institutions pour tout ce qui concerne l'organisation du travail, l'hygiène, la discipline, à l'exclusion de tout ce qui regarde la gestion. Mais le rapport de M. Valette du 6 décembre 1917, se refuse à conférer à ces Comités un pouvoir quelconque de juridiction. Il ne leur attribue qu'un rôle purement consultatif sur les matières techniques. Il n'en affirme pas moins que leur action préviendra bien des conflits, « parce qu'ils favoriseront le rapprochement entre ouvriers et patrons et vaudront mieux que « l'isolement des salariés dans l'unique atmosphère de leurs revendications. »

A la suite de cette initiative parlementaire, le gouvernement reprit le 4 décembre 1917, un *projet de M. Viviani*, alors Ministre du travail, du 12 mars 1908, et rapporté le 28 février 1910, par M. Basly.

Ce projet prévoit un Comité par exploitation minière, des Délégués provisoires, élus au nombre de douze par chacune des deux parties, se réunissant sous la présidence du juge de paix pour discuter et fixer le mode d'organisation, la procédure, le fonctionnement du comité et pour énumérer les différends qui pourraient lui être soumis en dehors de ceux qui prévoit la loi.

Si les délégués n'arrivent pas à se mettre d'accord,

le Ministre chargé d'approuver leurs décisions, constitue alors le Comité par décret.

Le projet attribue au conseil le rôle dévolu par la loi de 1892 aux Comités de conciliation, mais il rend la tentative de conciliation obligatoire. Toutes les modifications aux conventions collectives doivent leur être soumises pour approbation. Enfin ces Comités ont le droit de nommer des arbitres et des experts pour régler les litiges sur la solution desquels il y aurait désaccord dans leur sein.

Enfin, le 9 mars 1920, M. Millerand, Président du Conseil et M. Jourdain, ministre du travail, déposèrent le projet de loi sur le règlement amiable des conflits collectifs du travail, projet dont nous parlerons plus loin.

Les Conseils de conciliation et les Syndicats

Sous chacune de ses formes, le Conseil de conciliation et d'arbitrage est composé en nombre égal de personnes ayant toute la confiance de leurs collègues et possédant l'influence nécessaire pour garantir l'efficacité des arrangements qu'ils auraient pris avec la partie adverse.

Mais le succès de ces conseils est beaucoup plus certain lorsque l'on est en présence de groupements corporatifs.

Là où il n'y a pas de syndicats, la puissance des conseils est nécessairement moindre. En premier lieu, ils n'exercent pas leur ascendant sur des grandes masses ouvrières et ne résolvent guère les questions qui agitent toute une industrie. Au contraire, leur influence ne peut s'exercer que dans les conflits concernant une seule entreprise. En outre, il est difficile de trouver une sanction à donner aux arrangements que prendront ces conseils sans base syndicale.

Lorsque les chefs d'un puissant syndicat s'engagent

à faire respecter la sentence que ses représentants prendront, cette parole a un poids moral incontestable. C'est l'ascendant moral du syndicat qui en souffrira, lorsqu'il se sera porté faux garant de ses membres. Sa garantie peut en outre prendre la forme d'argent déposé. Au cas où l'arrangement pris ou la sentence ne seraient pas respectés par les adhérents d'un syndicat, la somme déposée échoirait à la partie adverse¹.

Mais lorsqu'il s'agit d'éléments ouvriers disparates, qui ne sont ralliés que par la grève, il n'y a aucune garantie de les voir respecter une sentence qui leur serait défavorable. Les conseils de conciliation ne peuvent donc exister qu'à la condition d'émaner d'organisations professionnelles robustes et d'être en toute occasion soutenus par leur autorité. C'est la force des syndicats qui est la plus sûre garantie de la réussite des organismes de conciliation.

L'expérience a été maintes fois répétée en Angleterre et M. Henry Crompton, arbitre permanent pour

1. Cette pratique est très répandue en ce moment en Italie, où « les contrats nationaux » actuellement en vigueur n'admettent pas qu'un différend survenu entre la direction d'un établissement et son personnel puisse motiver une grève ou un lock-out, avant que les organisations patronales et ouvrières aient pu intervenir en vue d'arriver à une entente. Les accords eux-mêmes, précisent que les ouvriers qui auraient recours, sans attendre le résultat de cette tentative de conciliation, à une grève, à un arrêt partiel ou total du travail, perdraient la somme déposée par eux, entre les mains du patron, comme garantie de l'observation des obligations contractuelles. De même tout lock-out prononcé par le patron dans des conditions analogues entraîne une amende égale au total des cautionnements déposés par les ouvriers intéressés.

les manufactures de Nottingham, le déclare dans plusieurs passages d'un ouvrage sur la question¹ : « Le principal obstacle à l'établissement d'un système permanent d'arbitrage et de conciliation est le manque d'organisation tant chez les ouvriers que chez les patrons. Là où il existe des associations régulières, l'arbitrage a un plein succès. C'est quand un grand nombre d'ouvriers ne font pas partie d'associations que l'on a les plus grandes difficultés, car il n'y a rien alors qui sanctionne leurs engagements et je ne connais pas un seul exemple d'ouvriers ayant failli à leur promesse, lorsqu'ils étaient représentés par leurs associations ».

D'ailleurs, le conseil de conciliation agit lui-même comme un facteur d'organisation syndicale très efficace. Il est très souvent le point de départ, l'amorce d'une organisation professionnelle très solide. « Emanation de la collectivité des travailleurs, le conseil de conciliation est au début plus compréhensif que le syndicat qui réunit seulement une faible minorité d'ouvriers. Il représente l'ensemble des travailleurs, au lieu que nous avons souvent en France le spectacle affligeant, dans une même branche d'industrie, de plusieurs syndicats hostiles les uns aux autres. Mais par les liens qui s'établiront fatalement entre dirigeants des syndicats et délégués ouvriers au conseil,

1. H. Crompton « Arbitrage et conciliation entre patrons et ouvriers », traduit de l'anglais par M. J. Weller Mons, 1882, p. 72.

par la participation des syndicats aux élections des délégués, par l'élaboration commune des revendications portées devant le conseil, une pénétration s'effectuera entre syndicats et conseils de conciliation. Les ouvriers s'habitueront peu à peu à se masser en un large syndicat unique, qui soutiendra les réclamations présentées au conseil par les délégués ouvriers, qui veillera à l'application des décisions du conseil¹ ».

Il y a donc une relation étroite entre le développement de la conciliation et celui des syndicats. Nous en avons eu l'exemple en France, pendant la guerre. La circulaire du 24 juillet 1917, due au ministre de l'Armement, dota les usines de guerre, des commissions mixtes de patrons et ouvriers en même temps qu'elle institua les délégués d'atelier. Ces commissions mixtes ne pouvaient exister qu'à la condition d'émaner d'organisations professionnelles robustes. Aussi il est apparu aussitôt nécessaire d'assouplir et d'élargir la législation syndicale. C'est ce qu'a fait la loi du 12 mars 1920 qui élargit la capacité d'acquérir et de posséder des syndicats¹. Grâce à cette loi, les syndicats professionnels peuvent acquérir tous biens,

1. Rapport de M. Aftalion à l'Association nationale française pour la protection légale des travailleurs.

1. Déjà la capacité et l'autorité des syndicats avaient reçu de la loi quelques accroissements : la loi de 1915 sur le salaire minimum les autorisait à agir en justice « sans avoir à justifier d'un préjudice » (art. 33); celle de 1919 sur le contrat collectif les autorisait à prendre en mains la cause de leurs membres et les défendre devant les tribunaux.

meubles ou immeubles, par tous les moyens, à titre onéreux ou gratuit, sans limitation. Les unions de syndicats, qui n'avaient aucune personnalité civile, sont assimilées aux syndicats. Enfin, l'entrée dans les syndicats est largement ouverte à tous : aux femmes, aux mineurs, aux étrangers, et l'entrée dans le syndicalisme n'est plus refusée aux professions libérales.

Ainsi le conseil de conciliation aide à l'extension du syndicat qui devient tôt ou tard son plus sur appui.

La Conciliation et l'arbitrage dans les Services publics

Avant 1900, les conflits sociaux, les grèves, n'avaient éclaté que dans les entreprises privées : aussi, les nombreux projets et propositions de loi déposés depuis 1893 en France ont eu pour objectif principal de prévenir, de raréfier les conflits dans l'industrie libre, d'aplanir les différends entre patrons et ouvriers. Ce n'est qu'après 1900 que les législations tant étrangères que française se sont spécialement préoccupées des services publics, indispensables à la vie sociale contemporaine.

En effet, à dater de ce moment, un fait social tout nouveau s'est manifesté simultanément dans diverses nations, dont la France : la grève dans les services publics, soit régis directement par l'Etat, soit concédés ; grèves des agents et employés de chemins de fer aux Pays-Bas (1903), en Italie (1907), en Hongrie (1903), grève d'agents de police à Belfast (1907), grève des télégraphistes aux Etats-Unis (1907), grève des agents de police de Lyon en 1905, grèves de

facteurs en 1899 et 1906, grèves des agents des postes et télégraphes en 1909, grève des cheminots en octobre 1910.

Il est alors apparu que les solutions conciliatrices et pacifiques étaient d'une nécessité beaucoup plus urgente dans les entreprises publiques que dans la généralité des industries privées. Il est surtout apparu indispensable de prévenir l'interruption des services publics nécessaires à la vie économique et politique de la nation, en évitant que les agents et ouvriers de ces services n'aient que la grève comme recours pour l'amélioration de leurs conditions de travail.

Aux Pays-Bas, à la suite d'une grande grève des chemins de fer, la loi du 11 avril 1903 a complété le Code pénal par des dispositions répressives à l'égard des fonctionnaires et agents des chemins de fer qui se mettent en grève ou organisent la grève. Mais il avait été reconnu, au cours de la discussion de cette loi, qu'elle manquerait de fondement moral si un statut légal n'était pas donné à ces agents.

En Espagne, la loi du 27 avril 1909 proclame la liberté des grèves et des lock-outs; mais d'après l'article 5, les grèves pouvant avoir pour effet de suspendre la fourniture de la lumière et de l'eau, le fonctionnement des chemins de fer, ou de faire craindre que les malades et hospitalisés soient privés d'assistance, doivent être déclarées huit jours à l'avance; en cas de non déclaration, les chefs et promoteurs de grèves sont punis de prison.

En Suède, une solution digne d'être notée est intervenue pour éviter le retour des conflits du travail dans la construction des voies ferrées. Un contrat conclu entre l'Etat et le syndicat national des ouvriers des lignes, détermine la durée du travail, les divers salaires. L'Etat s'est engagé à construire des habitations, des bibliothèques, des salles de réunions pour les ouvriers; les ouvriers se sont engagés de leur côté à ne déclarer aucune grève pendant la durée du contrat.

Les conflits éventuels doivent être soumis à un tribunal arbitral, offrant par sa composition toutes garanties d'impartialité.

En Angleterre. C'est à tort que l'on parle de l'existence de l'arbitrage obligatoire dans les chemins de fer anglais. Ce qui existe, c'est l'arbitrage conventionnel. Quand, en effet, a été institué en 1907 le *Railway Conciliation and Arbitration Scheme*, cela ne fut pas un acte de la puissance publique, mais la conséquence d'une convention passée entre 46 compagnies et les trois grandes unions d'agents de chemins de fer existant alors. Conclue pour une durée de sept ans, prise comme période d'essai, cette convention devait, dans la pensée de son négociateur, M. Lloyd George, faire trêve à laquerelle sur l'épineuse question de la reconnaissance¹, en même temps que ramener la

1. Le problème qu'on ne pouvait plus ajourner de résoudre en 1907 était de savoir si l'on accorderait aux Trade Unions d'agents de chemins de fer la prérogative qu'on appelle en Grande-Bretagne

paix parmi le personnel des chemins de fer. Valable jusqu'au 6 novembre 1914, elle pouvait d'ailleurs être prolongée d'année en année, sauf dénonciation des parties.

Cet arrangement donnait aux agents une sorte de charte, pour leur permettre de se faire entendre des compagnies et de discuter avec elles leurs revendications. Dans ce but, était constitué tout un mécanisme très ingénieux mais très compliqué de bureaux de conciliation à deux degrés, composés de représentants élus des agents et de représentants des compagnies ; en cas d'échecs successifs des pourparlers au sein de ces bureaux de conciliation, le litige devait être porté devant un arbitre unique, nommé d'un commun accord par les parties ou, faute d'un accord entre celles-ci, par le Président de la Chambre des Communes, ou par le « *Master of the Rolls* ».

A cette procédure pouvaient être soumises seulement les contestations portant sur les questions de salaires et d'heures de travail. A la suite de la grève éclatée en 1911, les compagnies furent amenées à conclure avec les syndicats un accord nouveau, en vertu duquel, 1^o la compétence des bureaux de con-

« the recognition » (la reconnaissance) c'est-à-dire le droit pour un syndicat de représenter, tous les ouvriers, syndiqués ou non, d'une industrie, dans les incidents de la vie courante auprès des chefs de cette industrie, d'être leur mandataire *exclusif*, officiellement reconnu pour discuter, négocier et traiter en leur nom, et, par suite, de forcer tous les ouvriers à entrer dans le syndicat.

ciliation est étendue à toutes les conditions du travail, à l'exception des questions de discipline ou d'ordre intérieur; 2^o le principe de la reconnaissance, sans être inscrit expressément dans le nouveau texte, y est implicitement contenu.

En France, nous avons eu plusieurs propositions et projets de loi tendant à la réglementation des conflits collectifs dans les services publics. Le premier en date est le projet déposé le 15 novembre 1900 par MM. Waldeck Rousseau et Millerand, et repris par ce dernier sous les législatures suivantes¹. Ce projet, comme nous l'avons vu, prévoyait dans les entreprises privées l'institution de délégués ouvriers permanents et l'obligation pour les parties de préciser lors de la conclusion du contrat de travail, si elles entendaient ou non, soumettre leurs différends à l'arbitrage, toute déclaration affirmative à ce sujet impliquant une obligation en quelque sorte contractuelle. Il n'instituait l'arbitrage obligatoire que dans les entreprises fonctionnant en vertu d'une concession ou d'une adjudication par l'Etat et laissait aux départements et aux communes la faculté d'imposer cette obligation à leurs concessionnaires ou adjudicataires.

Ce projet fut repris dans ses grandes lignes en 1902 et en 1905 par M. Millerand à son compte per-

1. Millerand : la Grève et l'Organisation ouvrière 1906.

sonnel. Il fut renvoyé à la commission du travail en même temps que diverses propositions de MM. Constans, Rudelle, Ferdinand Buisson, Desplas et Chautard, députés. Il fut adopté par cette commission et rapporté en 1907 par M. Colliard, mais ne vint pas en discussion.

Le projet de loi du 23 décembre 1910. — Le 23 décembre 1910, à la suite des grèves dans les chemins de fer, MM. Briand, Président du Conseil et Puech, Ministre des Travaux publics, déposèrent un projet de loi sur le statut des agents de chemins de fer d'intérêt général et sur le règlement pacifique des règlements collectifs, relatifs aux intérêts professionnels de ces agents. Ce projet imposait aux deux parties, l'obligation de soumettre leurs différends, d'abord à des comités de conciliation, puis à un tribunal d'arbitrage, composé de : 1^o quatre arbitres désignés par les parties; 2^o un ou trois co-arbitres désignés par les premiers, ou, à défaut d'accord, choisis par eux sur une liste de notabilités dressée par le Parlement.

La sentence était obligatoire pour les deux parties; si elle avait pour conséquence d'aggraver les charges financières du réseau, celui-ci pouvait obtenir une compensation sous forme de relèvements de tarifs. Les sanctions étaient sévères. Tout d'abord, le projet

interdisait aux syndicats et fédérations de syndicats de provoquer la grève des agents ou ouvriers des réseaux, sous peine d'une amende de 50 à 200 francs et d'un emprisonnement de 15 jours à 3 mois, pour tous ceux qui à un titre quelconque, participeraient à la direction ou à l'administration de l'association. Les pénalités pouvaient être doublées en cas de récidive. En outre, la sentence d'arbitrage rendue, chaque partie était tenue de l'exécuter. Si l'administration du réseau intéressé refusait de s'y conformer, il pouvait être pourvu d'office à son exécution intégrale par les soins du Ministre des travaux publics et aux frais de l'administration du réseau, laquelle se voyait appliquer en outre, les dispositions de la loi de 1845 et du cahier des charges.

Quant aux agents et ouvriers contrevenants, ils pouvaient être immédiatement congédiés, sans aucune formalité.

Contre projet Millerand. — Quoi qu'il en soit, le projet Briand n'a recueilli l'adhésion ni des Compagnies, ni de leur personnel¹. Le rapporteur en fut en 1911, M. Millerand qui, peu après, déposait un contre-projet réglementant le statut du personnel, prévoyant l'institution des délé-

1. H. Capitant : Cours de Législation industrielle, p. 75.

gués permanents, organisant une procédure de conciliation et d'arbitrage et comportant des sanctions pénales; constatant la difficulté d'appliquer des sanctions contre des milliers de grévistes, le rapport Millerand n'impose l'obligation aux compagnies et à leur personnel que pour le recours à l'arbitrage, mais non pour l'exécution de la sentence; c'est le système adopté en Angleterre et au Canada. Mais pour habituer cette corporation au respect de l'arbitrage, le rapport voulait la doter d'un système complet de comités préventifs, pour la discussion périodique des intérêts en opposition, pour la conciliation si besoin, et enfin pour l'arbitrage. Cela étant, il donnait aux arbitres une compétence très large et portant aussi bien sur les questions de salaires que sur les questions de discipline. C'est le système canadien. Celui des Etats-Unis et de l'Angleterre ne reconnaît, au contraire, comme causes arbitrales, que les litiges sur les salaires.

Ce projet de M. Millerand fut soumis à l'examen de la commission du travail, mais la législature se termina sans que la Chambre abordât le débat.

Le 18 janvier 1917, M. Colliard, député, reprit sous forme de proposition de loi le rapport qu'il avait déposé le 27 décembre 1907 au nom de la Commission du Travail et qui n'était jamais venu en discussion; cette proposition n'aboutit pas non plus.

Projet Millerand-Jourdain. — Enfin le projet Millerand-Jourdain du 9 mars 1920 institue une réglementation plus stricte pour les entreprises fonctionnant pour les besoins du public.

Aux termes de l'article 17 de ce projet, l'arbitrage est obligatoire et toute cessation collective du travail est interdite jusqu'à ce que la sentence arbitrale soit prononcée « *dans les entreprises qui fonctionnent pour les besoins du public et dont l'arrêt met en péril immédiat l'existence, la santé de la population ou la vie économique et sociale du pays* ».

Pour éviter toute confusion, le texte énumère de façon précise les entreprises assujetties à cette obligation. Ce sont : 1^o Les chemins de fer, tramways, et autres entreprises de transports en commun par terre, par mer ou par eau ; 2^o les usines à gaz et d'électricité ; 3^o les mines de combustibles ; 4^o les entreprises de distribution d'eau, de lumière et de force motrice ; 5^o les établissements hospitaliers ; 6^o dans les villes de plus de 25.000 habitants, les entreprises de pompes funèbres, les entreprises d'enlèvement des ordures ménagères et tous autres services de voirie et d'hygiène publique.

La procédure est la même que lorsqu'il s'agit de l'arbitrage facultatif institué par le projet pour les entreprises privées. Comme contre partie de l'obligation d'arbitrage, le projet stipule que les employés

devront, dans les six mois, soumettre à l'approbation du Ministre un statut réglementant les conditions de travail et de rémunération et les retraites du personnel.

Enfin, pour terminer ce chapitre, nous dirons quelques mots sur la réglementation spéciale de l'arbitrage que prévoit le projet de réorganisation des chemins de fer français voté par la Chambre, le 18 décembre 1920 et par le Sénat, le 9 juillet 1921. Ce projet institue un organisme central de coordination administrative des chemins de fer d'intérêt général, un « Conseil supérieur » composé de représentants des Compagnies, de représentants du personnel et de représentants des intérêts généraux de la nation. En dehors de ses attributions habituelles, ce Conseil supérieur joue le rôle d'un tribunal arbitral pour toutes les contestations s'élevant entre un ou plusieurs réseaux et leur personnel, sur les questions relatives au statut ainsi qu'aux règles de travail et de rémunération et aux institutions de retraite. Dans ce cas, les réseaux ne sont représentés au Conseil supérieur que par leur directeur, et ce dernier, ainsi que le représentant du personnel, n'a que voix consultative.

Comme on le voit, il ne s'agit plus seulement ici de l'arbitrage obligatoire, mais de l'obligation de recourir à un tribunal arbitral déterminé à l'avance.

La Conciliation et l'arbitrage pendant la guerre en France.

La nécessité de produire avec intensité, de développer l'effort industriel, allait, pendant la guerre, en même temps que faire surgir des problèmes ouvriers nouveaux, donner à certains problèmes anciens une acuité ou une importance qu'ils n'avaient jamais prise jusqu'alors.

Parmi ceux-là, il fallait penser d'abord à rendre plus faciles et plus fécondes les relations entre employeurs et employés, afin d'épargner au pays les conflits ouvriers; pour cela, on fut amené à favoriser le développement des contrats collectifs et celui des syndicats, à créer des commissions mixtes de salaires, d'arbitrage et de réglementation du travail; à conférer aux représentants des ouvriers un droit de regard ou de contrôle sur les conditions du travail dans les usines. Les questions de salaires entrant pour un pourcentage énorme¹ dans le nombre des grèves, éclatées

1. En 1916 sur 337 grèves, 480 eurent pour cause des questions relatives aux salaires, Bulletin officiel du travail, mars-avril, 1917.

avant et pendant la guerre, nous croyons utile de dire quelques mots sur les mesures qu'on a prises pendant la guerre pour les réglementer.

Réglementation des salaires. — Dès la fin de 1914, une hausse sensible atteignit le prix de toutes les choses nécessaires à la vie. Cependant, à la faveur du chômage qui marqua le début de la guerre, bien des salaires avaient été réduits. Si l'on intervenait pas, on courait le danger de voir éclater les conflits aigres dont le souci de la défense nationale exigeait qu'on se préservât.

Toutes les méthodes adoptées pour protéger les salaires ne suffirent pas, et d'une part la loi, d'autre part les décrets, vinrent décider et réglementer l'établissement du minimum des salaires.

La loi du 10 juillet 1917 s'applique uniquement aux ouvriers à domicile du vêtement. Le principe de la loi consiste à confier à des comités d'expertise, composés en nombre égal de patrons et d'ouvriers, le soin d'établir les tarifs des salaires qui, après affichage public et après expiration du délai d'opposition, deviennent obligatoires pour tous les employeurs de la région et des industries considérées.

Réglementation des salaires dans les Usines de Guerre. — *Décret du 26 janvier 1917.* — Quand on commença à organiser les usines de guerre, il fallut d'abord se préoccuper d'assurer le salaire normal aux

ouvriers des usines de l'Etat. Diverses circulaires du Ministère de l'armement, lancées au mois d'août 1916, établirent un salaire normal pour la semaine de 49 heures et le complétèrent en allouant des primes. Le décret du 16 janvier 1917 institua, dans les usines de munitions et d'armement, des Commissions mixtes pour l'élaboration des salaires. Chaque bordereau prévoyait des salaires de base et fixait avec précision les tarifs aux pièces, ainsi que les diverses primes progressives. A vrai dire, le décret du 16 janvier 1917 ne fait qu'obliger employeurs et employés à se rencontrer, à débattre les prix de la main-d'œuvre et il étend les termes de cet accord à toute une région ou à toute une profession.

Ce décret fit école et des mesures analogues à celles qu'il a innovées furent prises pour d'autres travaux que ceux des usines de munitions.

Le décret du 17 janvier 1917 sur les règlements des conflits collectifs dans les Usines de Guerre. — Pendant les deux premières années de guerre, la question de la conciliation et de l'arbitrage, ne se plaça pas au premier plan des préoccupations gouvernementales, pour la raison que les conflits ouvriers furent assez rares jusque vers la fin de l'année 1916.

Au cours de plusieurs grèves (de l'habillement, des munitions etc.,) on a vu les Ministres jouer eux-mêmes le rôle de magistrats conciliateurs; quand la simple persuasion ne réussissait pas, des actes

d'autorité intervenaient : lois, décisions, réquisitions. On se rappelle la grève des tramways de décembre 1916. Le Ministre de l'Intérieur brisa la résistance de la Compagnie, qu'il estimait injustifiée, en menaçant de mettre l'entreprise sous séquestre.

Très souvent on faisait appel à la loyauté et à la raison de l'ouvrier. Ainsi, au cours de la grève Panhard et Levasor, en janvier 1917, le Ministre de l'Armement faisait placarder une affiche dans laquelle il informait les grévistes que des salaires minima allaient être fixés et appliqués; le Ministre s'engageait à réviser les salaires contestés; en retour, il faisait appel au patriotisme et au sentiment du devoir des ouvriers, pour reprendre le travail. La grève se terminait le lendemain.

L'action des contrôleurs de la main-d'œuvre en vue d'apaiser ou de prévenir les conflits fut également fructueuse. Ils assistaient aux réunions syndicales des patrons ou des ouvriers et fréquemment ils ont obtenu d'heureux résultats dont les rapports mensuels du contrôle apportèrent de nombreux témoignages.

Cependant, on avait compris que la conciliation serait grandement facilitée, si on créait des organes spéciaux et permanents pour y procéder chaque fois qu'il serait nécessaire. C'est ce qui amena le Ministre de l'Armement à rendre son décret du 17 janvier 1917, relatif au règlement des différends collectifs « entre patrons et ouvriers libres de toute obligation

militaire dans les Etablissements, Usines, et exploitations privées, travaillant à la fabrication des armements, munitions, et matériel de guerre ». Ce décret fut complété par un texte du 18 septembre 1917.

Il contient les dispositions suivantes : Dans chaque région est institué un comité permanent de conciliation et d'arbitrage, composé d'au moins deux représentants ouvriers et deux représentants des patrons. Quand un différend d'ordre collectif, portant sur les conditions du travail, se produit dans une usine de guerre, les partis ne peuvent ni rompre le contrat de travail, ni arrêter ou cesser le travail, avant d'avoir soumis leur différend au Comité permanent. Celui-ci, saisi par le contrôleur de la main-d'œuvre, se réunit d'urgence, s'efforce d'aboutir à un accord de conciliation et, en cas d'insuccès, prononce une sentence arbitrale. Si les arbitres eux-mêmes ne peuvent se mettre d'accord, ils désignent un ou plusieurs arbitres départiteurs, et s'ils ne peuvent s'entendre pour cette désignation, c'est le Ministre qui, à son choix, nomme le tiers arbitre ou évoque l'affaire devant lui.

La sentence arbitrale devient exécutoire après homologation par le Ministre et après affichage dans les ateliers.

En cas de résistance à la sentence, les usines peuvent être réquisitionnées et le personnel mis à la disposition de l'autorité militaire. A titre préventif, cette double réquisition peut être ordonnée dès le début

de la procédure d'arbitrage, afin d'assurer le respect de l'ordre et la continuation du travail. Une fois rendue, la sentence peut être étendue pas décision ministérielle, à tout ou partie des établissements, ou partie des professions de la région.

Aussitôt après la promulgation de ce décret, des Comités de conciliation et d'arbitrage furent créés dans toutes les régions industrielles de France¹. Ils ont surtout fonctionné comme organes de conciliation, comme conseils dans la fixation des bordereaux de salaires, mais, seul le Comité de la Seine, a eu l'occasion d'exercer le rôle d'arbitre.

Cette sentence unique fut rendue le 20 septembre 1917, dans un différend relatif aux salaires et survenu dans les Industries aéronautiques de la région parisienne. Au cours du mois de septembre 1917, les ouvriers de l'aviation, demandèrent une augmentation de salaires. La Commission de la Seine fut saisie, ne put concilier les parties et prononça une sentence qui fut acceptée partout. Cependant au lieu de reprendre le travail, les ouvriers quittèrent les usines. On a attribué cette attitude des ouvriers à leur hostilité systématique contre l'arbitrage.

Quand le décret du 17 janvier fut rendu, on put dire qu'il répondait à un besoin de l'opinion publique, émue par les grèves dans les usines de munitions;

1. Le *Bulletin des Usines de Guerre* du 14 janvier 1918 en donne la liste complète des conseils formés jusqu'à ce jour.

aussi le Parlement et la majorité de la presse lui firent-ils un accueil favorable. Cependant, le monde syndicaliste n'en approuva pas entièrement les termes ni le principe. La presse ouvrière critiqua vivement le décret du 17 janvier, allant même jusqu'à conseiller aux travailleurs le refus de s'y soumettre¹. Certains militants², tout en faisant leurs réserves, déclarèrent accepter provisoirement le décret mais exprimèrent leur préférence pour le système des délégués d'ateliers.

Les débuts de l'arbitrage obligatoire furent donc un peu ardu; néanmoins, l'institution a rendu des services qu'on ne saurait méconnaître. Il ne faut d'ailleurs pas mesurer son action aux seules sentences qu'elle a rendu; il y a lieu de tenir compte aussi de l'influence préventive qu'elle a exercée sur de nombreux litiges.

L'arbitrage dans la Marine marchande. — Le système de l'arbitrage pour les gens de mer, constitué par la loi du 24 juillet 1909, ne pouvait fonctionner en temps de guerre à cause de sa complexité et des nombreuses opérations électorales qu'il nécessitait. Pourtant, comme il fallait, plus que jamais, parer aux possibilités de grève dans les transports maritimes, on dut recourir à une nouvelle formule d'organisation. Ce fut l'œuvre de l'arrêté de S. S. E.

1. *Journal du Peuple*, 22 janvier 1917.

2. Jouhaux dans le *Journal du Peuple* du 19 janvier 1917.

des transports maritimes, en date du 17 avril 1918, qui établit une procédure de conciliation, institue une commission supérieure d'arbitrage pour résoudre les différends collectifs entre les armateurs au long cours et les personnels du pont et de la machine.

Désormais, quand un conflit éclate dans le personnel de la Marine marchande, l'Administrateur de l'inscription maritime du port, doit inviter les parties à se présenter devant lui, en vue d'une conciliation. Si, au bout de vingt jours, l'une d'elle ou aucune n'a répondu, ce silence est considéré comme un refus tacite; on dresse alors procès-verbal de cet échec, de même qu'on en rédige un, pour constater l'accord des parties ou l'insuccès de l'intervention, si la tentative de conciliation a eu lieu.

Le Sous-Secrétaire d'Etat, en présence d'un échec de la procédure de conciliation, soumet le différend à une commission supérieure d'arbitrage qui comprend des représentants des armateurs et des inscrits, désignés par leurs syndicats et deux autres personnes, choisies respectivement par ces deux groupes, parmi des corps de fonctionnaires désignés dans le décret. La commission ne peut siéger qu'avec un minimum de six membres et à condition que les deux parties soient représentées par le même nombre d'arbitres; c'est le S. S. E. lui-même, ou un de ses délégués, qui préside.

Tel est, en résumé, le mécanisme du système. La commission supérieure d'arbitrage rendit plusieurs

sentences qui furent acceptées par tout le monde¹.

Pas plus que la loi de 1909, l'arrêté de 1918 ne prévoit de sanctions; le Ministre s'en remet au patriotisme et à la bonne volonté des intéressés et ne croit pas devoir, comme le fit en 1917 son collègue de l'Armement, recourir à la réquisition, mais il indique dans la circulaire qui accompagne l'arrêté, comment les gens de mer, armateurs et marins, pourront préparer les voix à l'arbitrage : « L'obstacle à la conciliation et à l'arbitrage, dit-il, c'est l'organisation encore très incomplète des groupements professionnels maritimes, l'insuffisante mise en pratique de la loi sur les syndicats et sur les unions et fédérations professionnelles... Il faut qu'employeurs et travailleurs des professions maritimes apprennent à se grouper et à se fédérer,

1. Une sentence du 29 avril 1918 mit fin au conflit survenu entre plusieurs sociétés de transport (« Les Abeilles », les « Electrolyses », la Société Anonyme de transports) et leurs personnels. Ces compagnies payaient bien le salaire prévu par le Comité des Armateurs, mais se refusaient à allouer à leurs personnels les indemnités de nourriture stipulées par ce même Comité; la Commission d'arbitrage les y a condamnées.

Elle a, au contraire, débouté du principal de leur demande, les équipages de la Compagnie Normande de Navigation à vapeur (29 avril 1918). Ses marins demandaient qu'on leur appliquât les barèmes de salaires et d'indemnités du Comité des Armateurs. Leurs patrons soutenaient qu'ils n'y avaient pas droit, en raison des conditions très spéciales de leur service : voyages courts, longs séjours à terre, prédominance de travaux non maritimes. La Commission, estimant qu'on ne pouvait, en effet assimiler complètement ces travailleurs à des marins, a rejeté leur demande d'application du barème de salaires; mais, prenant en considération leur exposé relatif à la cherté de la vie, elle leur a accordé les indemnités qu'ils réclamaient (Voir *Revue de la Marine Marchande*, publiée par le Ministre du Commerce, n° de juillet 1918).

car c'est de ce groupement que dépend, pour une large part, l'établissement de rapports pacifiques, stables et cordiaux, entre les éléments patronaux et les éléments ouvriers ».

Les Délégués d'atelier.

A la suite du décret du 16 janvier 1917 décidant l'établissement de bordereaux de salaires, il y eut de nombreuses contestations dans la plupart des centres ouvriers. Le Ministre de l'Armement fut alors amené à étudier une proposition que lui avait soumise l'Union des ouvriers mécaniciens de la Seine et qui consistait à demander la création de délégués d'atelier.

L'institution existait déjà en fait, grâce à l'initiative privée.

Dès le mois d'octobre 1916¹, un gros effort était fait dans les syndicats ouvriers et patronaux de certaines régions pour régler les différends du travail.

A Nantes, s'était constituée spontanément une Commission mixte paritaire, pour examiner avec le contrôleur de la main-d'œuvre, tous les cas litigieux de la vie ouvrière et pour décider, arrêtant ainsi de véritables contrats collectifs du travail. Mais sa procédure est lente; les commissaires en réfèrent fréquemment à leurs mandants. .

1. Rapports du contrôle de la main-d'œuvre militaire, 1916.

Aussi le contrôle de la main d'œuvre était-il d'avis que l'existence de cette Commission ne suppléait nullement à l'absence de délégués d'atelier « institution seule susceptible d'assurer le contact direct et permanent entre le personnel et la direction¹ ».

Par une circulaire du 5 février 1917 le Ministre de l'Armement proposa l'idée à son tour aux industriels et au contrôleur de la main d'œuvre. Il autorise les contrôleurs à recevoir des réclamations collectives et déclare qu'il verra avec plaisir les ouvriers prendre l'habitude de déléguer régulièrement un des leurs auprès du contrôleur; une fois saisi de la réclamation, le contrôleur devait aviser la direction de l'usine, lui demander des explications et procéder lui-même à une enquête.

Cette procédure devait, selon le Ministre, amener tout naturellement des relations suivies entre les parties, surtout si, dans cette œuvre de conciliation, on savait apporter le tact et la modération nécessaires.

Quelques semaines plus tard, le 17 mars 1917, une nouvelle circulaire constatait tous les avantages que le monde industriel avait retirés, au cours des pourparlers relatifs à l'élaboration des bordereaux de salaires, de la présence dans ces tractations, de délégués ayant la confiance de leurs camarades et

1. Rapport du Contrôle de la main-d'œuvre, juin 1917,

se tenant en relations régulières avec leurs employeurs.

Le Ministre terminait en engageant les industriels à créer ces délégués et en invitant les contrôleurs à se mettre en rapport avec eux pour provoquer l'exécution de ce vœu. L'idée fut accueillie avec empressement par les ouvriers, et là même où les patrons se récusaient, ils nommèrent spontanément des délégués. Les patrons se décidèrent alors à élaborer un règlement-type. La maison Regnault en prit l'initiative; le règlement établi par elle rallia toutes les usines de la région de la Seine et fut adopté sans changement par le comité d'arbitrage de la Seine.

Mais une vive protestation s'éleva dans les milieux ouvriers qui n'acceptaient pas les clauses du règlement visant l'ancienneté exigée pour être électeur (un an de présence dans la maison) et pour être éligible (trois ans de présence).

Le Ministre invita alors les ouvriers à lui soumettre un contre-projet.

Le projet ouvrier demandait qu'il y eut un délégué et un suppléant élus par atelier (de 25 à 100 personnes). Tous les ouvriers de l'usine, âgés de 18 ans, et y comptant un mois de présence étaient électeurs; tous ceux ayant 25 ans d'âge et quatre mois de présence, étaient éligibles. La liste électorale devait être dressée par la direction et affichée six jours avant le vote; les candidatures, déclarées 48 heures avant le scrutin, dont le dépouillement était confié aux ouvriers et qui devait, le plus possible, avoir lieu hors de l'usine.

En ce qui concerne le mandat des délégués, le projet ouvrier demandait qu'ils fussent chargés à veiller au respect des lois ouvrières, à intervenir dans toutes les questions d'ordre corporatif et de dignité ouvrière. Ils ne devaient traiter que collectivement avec la direction et pouvait nommer une délégation pour trancher les conflits, qu'ils n'auraient pu résoudre. Enfin, il était spécifié qu'ils pouvaient saisir les patrons d'un litige, chaque fois qu'ils le jugeraient utile, et qu'une commission mixte d'usine devait être établie.

S'inspirant à la fois des règlements existants et des projets défendus par les organisations ouvrières ou patronales, le Ministre adressa une circulaire, en date du 24 juillet 1917, complétée par une autre du 5 septembre 1917, dans lesquelles il indique les principes de la constitution des délégués d'atelier. Mais l'initiative de créer ces délégués reste réservée aux industriels¹ car les lois ne prévoyant pas cette institution, ils ne peuvent exister qu'en vertu du règlement d'atelier, lequel est un acte purement patronal. Mais une fois publié, ce règlement lie le patron et s'il y avait conflit sur l'interprétation des clauses d'un pareil règlement, le Conseil de prud'hommes aussi bien que le Comité d'arbitrage se trouveraient compétents.

1. La circulaire du 24 juillet l'affirme nettement : « Cette organisation doit être réalisée par voie d'insertion de clauses spéciales dans les règlements d'atelier. C'est donc aux industriels qu'il appartient de déterminer, en tenant compte des conditions spéciales à leurs établissements, les modalités de cette institution ».

Les suggestions fournies par les deux circulaires sont les suivantes :

Est électeur, tout ouvrier, homme ou femme, âgé de 21 ans, jouissant de ses droits civiques et présent à l'usine depuis deux mois au minimum.

Est éligible, tout ouvrier, homme ou femme, âgé de 25 ans, jouissant de ses droits civiques et présent à l'usine depuis un an.

Afin d'assurer la liberté du vote, les ouvriers qui tiennent un commerce de détail, ainsi que les contre-maitres, sont déclarés inéligibles.

La durée du mandat est fixée à un an.

En général, on nommera un délégué et un suppléant par atelier de 25 à 100 ouvriers, ou par corporation représentée dans l'usine par 100 ouvriers ; au-dessus de ces chiffres, on nomme deux délégués.

Les délégués doivent être reçus périodiquement par la direction et il est recommandé de mettre à leur disposition un local spécial pour y recevoir, après les heures du travail, et hors de la présence des contre-maitres, les ouvriers qui ont des réclamations à formuler.

Le rôle des délégués. — La circulaire du 24 juillet avait indiqué le rôle des délégués d'atelier ; ils sont les « intermédiaires entre leurs compagnons de travail et la direction, pour toutes les réclamations d'ordre général ayant trait aux conditions du travail ». Elle

spécifiait en outre, que les délégués institués par spécialités, ne peuvent présenter que les réclamations de leurs mandants, laissant au règlement le soin de fixer les conditions et la périodicité des entrevues. Enfin, les délégués étaient présentés comme les intermédiaires entre leurs mandants et les contrôleurs de la main-d'œuvre pour les réclamations d'ordre collectif, ce qui laissait à ces derniers compétence exclusive pour les réclamations individuelles.

Bien que la circulaire du 5 septembre vint préciser ces données, il avait été constaté dans les usines, des conceptions très diverses sur le rôle des délégués. Certains industriels ne voient en eux que des intermédiaires pour transmettre les doléances individuelles des ouvriers. Inversement, les ouvriers considèrent parfois les délégués comme des mandataires du syndicat qui n'auraient pas seulement à examiner les questions intéressant leur atelier, mais celles-là même qui intéressent l'usine entière. Beaucoup de délégués ouvriers avaient même pris l'habitude, de rendre compte périodiquement à leur syndicat du mandat, qu'ils ne tenaient cependant que des camarades de leur usine.

Cette pratique a paru tout à fait irrégulière au Ministre de l'Armement. Dans une circulaire du 21 février 1918, il rappelle la véritable nature des fonctions de délégué. « Les délégués d'atelier ont été nommés dans les usines, afin de faciliter les relations des ou-

vriers *d'un atelier* ou *d'une spécialité*, avec la direction de l'établissement. Les fonctions de délégué ne peuvent donc s'exercer qu'à l'intérieur de l'usine, et les échanges de vues qui ont lieu à l'usine entre la direction et les délégués, ne sauraient donner lieu à aucun écho en dehors ».

La circulaire du 5 septembre avait précisé encore l'action des délégués sur d'autres points spéciaux. « C'est aux délégués d'atelier, dit-elle, qu'il appartient d'étudier les réclamations individuelles qui, dans chaque atelier, n'ont pu recevoir satisfaction, c'est à eux que revient le soin de les transmettre aux patrons, de les expliquer et de les discuter, d'intervenir dans les difficultés auxquelles peut donner lieu l'application des règlements, des tarifs de salaires, des mesures d'hygiène et de sécurité ». Enfin, deux objets sont encore proposés à l'activité des délégués : suggérer des perfectionnements dans la technique et dans l'organisation du travail ; indiquer les causes qui peuvent être de nature à diminuer la situation morale des ouvriers.

Les fonctions de délégué sont individuelles et non collectives, mais la circulaire du 5 septembre estime qu'il est préférable que les délégués soient reçus collectivement et que leurs réclamations soient examinées en présence des autres délégués.

Pour éviter que les délégués n'interviennent hors de propos, il est spécifié qu'ils ne doivent agir que dans

les cas litigieux et délicats; l'ouvrier qui a une réclamation à formuler, doit d'abord la porter au contre-maître et c'est seulement si aucune solution ne semble possible, qu'il doit en référer au délégué.

L'application du système. — Au début, beaucoup d'industriels se refusèrent à constituer ces délégations ouvrières; la résistance fut parfois concertée, comme il advint à Paris, sur l'injonction d'une circulaire de la Chambre Syndicale patronale des mécaniciens, chaudronniers et fondeurs. Dans la région de Rouen, les contrôleurs de la main-d'œuvre signalèrent une sorte de parti pris chez les patrons, de résister à l'innovation; tous les établissements importants de cette région conservaient encore cette même attitude hostile au début de 1918.

Cependant, peu à peu, les résistances s'atténuèrent devant l'insistance des ouvriers et grâce aux efforts du contrôle. Dans la région de Lyon, la plupart des maisons ont établi des règlements très libéraux, allant jusqu'à payer aux délégués, comme des heures de travail, celles qu'ils consacrent à recevoir le personnel; à Nantes, à Limoges, à Saint-Nazaire, à La Rochelle, la création des délégués ne rencontra pas de difficultés de la part des patrons.

Dès le début, il a été possible d'apprécier l'utile influence que peuvent exercer les délégués d'atelier. Les rapports du contrôle de la main-d'œuvre abondent en renseignements à cet égard.

Dans les usines Schneider, on a institué, en mars 1917 des délégués permanents, qui sont reçus deux fois par mois par la direction; les délégués ont mandat d'étudier toutes les questions relatives aux salaires, à l'hygiène, à la réglementation du travail et au bien-être du personnel. Ils interviennent même dans les questions de renvoi des ouvriers dont le travail ne donne pas satisfaction. Des créations analogues ont eu lieu dans d'importantes maisons des secteurs de Nancy, de Fumel, d'Angoulême, etc...

Le contrôle de la main-d'œuvre multiplia les efforts pour généraliser cette institution. Dans la métallurgie nantaise, les syndicats ouvriers et patronaux y ont aidé très volontiers. Grâce à eux, des accords sont intervenus qui ont revêtu le caractère de véritables contrats collectifs. (Rapport juin 1917).

Au plus fort de la période gréviste, en juin 1917, les délégués ouvriers exercèrent une action apaisante à Nantes et à Saint-Nazaire. « Ils ont permis au contrôle d'exercer une action incessante sur les ouvriers et les patrons. Les négociations n'ont jamais été interrompues et les mouvements ont, de ce fait, revêtu un caractère purement corporatif¹ ».

Il n'est pas douteux que l'institution des délégués ouvriers ne soit profitable aux industriels en même temps qu'aux ouvriers. C'est que l'organisation du

1. Rapport du Contrôle de la main-d'œuvre, juillet 1917.

travail exerce une répercussion directe et profonde sur les prix de revient. « Le plus souvent, dit la circulaire du 17 mars 1917, la détermination d'un mode de rémunération, les méthodes suivies dans la fixation des devis, ont une influence considérable sur la production. Or, ce sont là des questions qui ne peuvent être traitées dans le calme et sans incidents susceptibles de nuire à la bonne marche du travail, que, si des relations normales se sont établi entre la direction de l'usine et les délégués du personnel ».

Les résultats admirables obtenus pendant la guerre, attirèrent l'attention sur l'avantage qu'on retirerait, si l'on consacrait légalement l'institution des délégués d'atelier. Le projet Millerand-Jourdain, qui se trouve actuellement devant le Parlement, prévoit l'obligation d'instituer des délégués ouvriers dans les usines d'au moins 20 ouvriers. Mais les délégués ne sont pas permanents; ils ne sont nommés que pour un cas particulier. L'exposé des motifs indique à ce sujet, que le système n'a pas rencontré jusqu'ici l'adhésion unanime, soit du côté patronal, soit du côté ouvrier, et qu'on n'a pas voulu introduire dans un projet qui doit aboutir rapidement, des dispositions trop controversées ».

Le Projet Millerand-Jourdain

Ce projet, déposé le 9 mars 1920, par M. Millerand, Président du Conseil et M. Jourdain, Ministre du Travail, comporte deux sortes de dispositions distinctes suivant qu'il s'agit d'entreprises absolument privées ou d'entreprises « fonctionnant pour les besoins publics ».

Entreprises privées. — Le projet prévoit : 1° l'obligation d'instituer des délégués, ouvriers dans les usines d'au moins 20 ouvriers. 2° La création de comités permanents de conciliation et l'obligation de recourir à la procédure de conciliation déterminée par la loi avant toute cessation collective du travail. 3° La faculté de recourir à l'arbitrage.

Les délégués sont désignés par le personnel, chaque fois qu'il se produit une contestation susceptible de provoquer un conflit d'ordre collectif. Ils doivent être âgés d'au moins 21 ans et être employés dans l'établissement depuis une année. Leur nombre ne peut être supérieur à cinq dans une même entreprise;

toutefois, dans les établissements de plus de 500 ouvriers, appartenant à des spécialités différentes, il pourra y avoir un délégué supplémentaire pour chacune des spécialités.

Une fois nommée, la délégation demande une entrevue au chef d'établissement, qui est tenu de la recevoir dans les 24 heures dès la réception de cette demande, soit en personne, soit en la personne de son préposé, et il doit, en principe, donner une réponse à la réclamation dans les 24 heures après en avoir été saisi.

Tout en donnant aux délégués un caractère temporaire, le projet admet d'ailleurs que les parties sont libres d'instituer les délégués permanents si elles se mettent d'accord à cet égard, ou de les maintenir s'ils existent déjà.

L'exposé des motifs fait ressortir l'intérêt de ces conversations entre patrons et ouvriers, « faute desquelles, le plus souvent, naissent les malentendus et se produisent les ruptures brusques ». Il est à noter que l'action des délégués se limite aux contestations d'ordre intérieur d'un établissement en particulier, et qu'elle ne peut s'étendre en aucun cas au conflit intéressant plusieurs entreprises ou la totalité d'une corporation. En conséquence, il n'a pas été admis que le syndicat puisse intervenir dans leur discussion avec le patron.

Dans tous les cas où la contestation n'a pu être

réglée par les délégués ouvriers, le projet prévoit l'obligation de la procédure de conciliation qu'il organise dans son titre II : « Des conciliateurs et des comités de conciliation ».

Cette procédure présente une assez grande souplesse. On a cherché à réaliser un texte qui puisse s'adapter à tous les cas et à toutes les professions ; pour cela « on n'a fait que poser les principes, fixer des règles générales, laissant aux intéressés toute faculté de choisir dans chaque cas, le système qui paraîtra le mieux répondre aux situations spéciales ou aux conditions particulières de leur catégorie professionnelle ».

En somme, la seule obligation imposée par le décret c'est de tenter un effort de conciliation avant toute cessation collective du travail.

Pour faciliter aux parties les moyens de s'entendre, on a cru devoir créer des organismes permanents, qui portent le nom de Comités de conciliation ; ils sont institués soit d'office, soit à la demande d'une ou de plusieurs organisations patronales ou ouvrières, après consultation des intéressés, par décret rendu sur la proposition du Ministre du Travail et des Ministres compétents. Ils doivent comprendre un nombre égal d'employeurs et d'employés. En outre, quand il s'agit d'entreprises fonctionnant pour les besoins du public, ils comprennent un même nombre de représentants de l'intérêt public, désignés par le Ministre du

Travail et le ministre compétent. Pour être membre d'un comité de conciliation, il faut être âgé de 25 ans, être de nationalité française, avoir exercé pendant un an au moins la profession et n'avoir subi aucune condamnation, qui serait susceptible d'entraîner la perte des droits politiques.

Ici encore, le projet se borne à poser les principes généraux; il laisse aux décrets le soin de déterminer les modalités d'application de ces principes, de manière à les adapter à tous les cas particuliers. En conséquence, les décrets instituant des comités de conciliation devront déterminer : *a)* leur compétence pour une profession, une industrie, un commerce, pour l'ensemble du territoire ou pour une région; *b)* le mode de désignation et le nombre de leurs membres; *c)* la manière dont ils seront saisis des contestations, les délais et conditions des intéressés, les délais dans lesquels les comités devront statuer.

La procédure de conciliation est organisée comme il suit : les parties peuvent s'adresser pour concilier leur différend, soit à une personne choisie d'un commun accord, soit à deux personnes choisies, l'une par les employeurs, l'autre par les employés. Si elles ne peuvent s'entendre sur le choix de ces conciliateurs, elles sont tenues de s'adresser au Comité de conciliation, ou, s'il n'en existe pas, au juge de paix.

Quelque soit l'organe appelé à intervenir comme conciliateur, il doit convoquer dans les 48 heures les

parties ou leurs mandataires, qui sont tenus de se rendre à cette convocation, sauf excuse valable. Dans cette phase de la procédure, le projet reconnaît aux syndicats le droit de prendre part aux débats.

Il peut se produire aussi que des tiers soient appelés à être partie à l'instance de conciliation : c'est dans le cas où le différend est soumis à un comité et où l'unanimité des membres de ce comité estime que la solution doit être appliquée à l'ensemble des entreprises de la région employant des ouvriers de la même profession. Les établissements qui étaient restés en dehors du conflit, sont alors invités à désigner des représentants pour prendre part aux discussions. Il sont liés ensuite par les solutions qui pourraient être adoptées.

Si la conciliation aboutit à un accord, il est constaté, non plus par un simple procès-verbal comme dans la loi de 1892, mais par une convention collective. Au cas contraire, il est dressé un procès-verbal de non-conciliation et les parties reprennent à ce moment leur liberté d'action ; la grève peut alors être déclarée. Elles ont encore à ce moment la liberté de recourir à l'arbitrage, tel qu'il est organisé par le titre III ; le conciliateur, après la rédaction du procès-verbal doit appeler leur attention sur ce point, mais il n'y a pour elles aucune obligation de recourir à cette procédure.

Si les parties décident à tenter ce dernier moyen

de solution amiable, elles désignent respectivement leurs arbitres; ceux-ci peuvent être choisis parmi les membres du comité de conciliation. Si les arbitres ne parviennent pas à se mettre d'accord, ils désignent eux-mêmes un tiers arbitre. S'ils ne peuvent s'entendre sur le choix de ce tiers arbitre, c'est le Président du Tribunal Civil, de la Cour d'Appel ou de la Cour de Cassation, suivant l'étendue du territoire intéressé par le conflit, qui est chargé de procéder à sa nomination.

Les arbitres peuvent faire procéder à toutes enquêtes, vérifications et visites qu'ils jugent utiles. Leurs délibérations ne sont valables que s'ils sont tous présents. Les sentences arbitrales sont rendues publiques par tous les moyens qu'elles stipulent, notamment par insertion dans les journaux et par voie d'affiches.

Entreprises fonctionnant pour les besoins du public.
Le projet institue pour elles une réglementation plus stricte; elles sont soumises à l'obligation non pas seulement de la conciliation, mais de l'arbitrage même.

Nous avons vu les détails prévus par l'article 17 du projet concernant ces entreprises, dans le chapitre consacré à la conciliation et à l'arbitrage dans les services publics.

Les sanctions. — Le titre IV du projet prévoit diverses sanctions en cas d'infraction aux prescrip-

tions qu'il comporte. Tout d'abord, l'employeur qui fait obstacle à l'accomplissement des fonctions des délégués, est passible d'une amende de 16 à 1.000 francs. Est également passible d'une amende de 16 à 1.000 francs, toute personne partie dans un différend soumis à la conciliation obligatoire ou à l'arbitrage, qui, sans excuse reconnue valable, ne se rend pas à la convocation des conciliateurs ou des arbitres. Quiconque, employeur ou employé, *provoque* une cessation collective de travail interdite par la loi, est passible d'une amende de 16 à 1.000 francs. Dans les établissements soumis à l'arbitrage obligatoire, il peut être prononcé en outre, une peine d'emprisonnement de six jours à un mois. Pour ceux qui ont *ordonné* la cessation collective du travail la peine est plus forte : elle atteint 20.000 francs d'amende dans les entreprises privées et trois mois de prison dans les entreprises à caractère public. En outre de ces peines, les délinquants sont naturellement sujets aux condamnations de dommages-intérêts motivés par la rupture injustifiée du contrat de travail.

Enfin, le titre V du projet comporte une sanction beaucoup plus grave pour le cas où une cessation collective du travail se produirait, malgré les prescriptions légales, avant le recours à l'arbitrage dans les entreprises de services publics. Il autorise alors le gouvernement à réquisitionner soit les locaux, le matériel et le personnel, soit tous les autres

moyens nécessaires à l'accomplissement des services que ces entreprises assuraient.

Le projet du 9 mars fut renvoyé à la Commission du travail. Celle-ci nomma un rapporteur, M. René Lafarge, qui établit son rapport le 30 juillet 1920. Le texte arrêté par la Commission diffère quelque peu de celui du projet.

Ainsi le projet instituait l'obligation des délégués pour les établissements employant au moins vingt ouvriers. La Commission a porté ce minimum à cinquante.

Elle a complété le texte initial, en précisant ce qu'il faut entendre par « établissement occupant au moins cinquante ouvriers; c'est celui qui pendant plus de dix semaines par an, occupe au moins cinquante ouvriers ou employés de tout âge et de l'un ou de l'autre sexe ». Elle a précisé également le mode de désignation des délégués permanents : en principe, ceux-ci sont élus à la représentation proportionnelle, selon le système adopté pour les élections législatives.

La Commission a laissé au patron quarante-huit heures au lieu de vingt-quatre, pour faire connaître sa réponse à la réclamation dont il a été saisi.

En ce qui concerne les sanctions, elle a déterminé les conditions dans lesquelles pourrait s'exercer le droit de réquisition.

Enfin, la Commission a apporté au titre « des sanctions » une addition importante : « Quiconque aura

été condamné par application de la loi proposée, sera interdit pendant cinq ans — et, en cas de récidive, pendant 10 ans, — du droit d'être électeur ou éligible dans les divers scrutins relatifs à la représentation du travail. En outre, les organisations syndicales pourront être déclarées civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs représentants pris en cette qualité ».

De plus, ceux qui auront provoqué ou ordonné la non exécution de réquisition, seront passibles d'amendes, variant de 16.000 à 20.000 francs et de peines d'emprisonnement, allant de 6 jours à 6 mois.

Tel est le texte proposé au Parlement et qui, s'il est adopté, doit constituer la nouvelle législation française en matière de conciliation et d'arbitrage.

CONCLUSION

Les institutions d'arbitrage, de conciliation et de prévention des conflits collectifs, que nous avons exposés dans les quelques pages qui forment cette étude, n'ont pas donné en France des résultats aussi sensibles que dans beaucoup d'autres pays. Cette différence, faut-il l'attribuer à la faible valeur intrinsèque de ces institutions, ou au fait que nous avons constaté, que le législateur français n'est pas intervenu avec assez d'énergie, pour faciliter et stimuler leur création? Ni l'une ni l'autre, pensons-nous.

Sans exagérer leur valeur, nous ne sommes pas de l'avis de M. Leroy-Beaulieu, quand il dit : « Les institutions d'arbitrage, les conventions solennelles entre patrons et ouvriers, c'est un peu comme les toiles d'araignées, cela peut résister à un tout petit souffle, mais, dès que celui-ci devient un peu plus fort, tout est emporté¹ ». Nous croyons, au contraire, — et les faits que nous avons exposés nous donnent raison — que ces organes, constitués sur des bases solides, sont

1. L' *Economiste Français*, n° 2, septembre 1911.

d'admirables moyens de pacification sociale. S'ils ont été moins efficaces en France que dans d'autres pays étrangers, la faute n'incombe pas au législateur. En Angleterre, l'intervention de la loi fut encore moindre et, cependant, les résultats qu'on y a obtenus sont infiniment supérieurs. Incontestablement, la législation française sur ce point est assez défectueuse. Mais la question principale n'est pourtant point là.

C'est plutôt l'esprit industriel français qu'il faut réformer. Et, en premier lieu, la mentalité patronale. Il y a quelques années, à un congrès de la Société d'Economie Sociale, groupement de tendance conservatrice, on tombait d'accord pour voir dans les comités mixtes paritaires la solution, pour l'avenir, de la question ouvrière; mais avant de les constituer avec quelques chances de succès « il faudrait, disait le Président d'un grand syndicat patronal, que le patronat voulut bien comprendre l'importance qu'il y a à causer avec l'ouvrier et à s'entendre avec lui ». Malheureusement, constatait-il, les patrons n'en sont pas encore là; et, pittoresquement, il ajoutait : « tous mes collègues habitent plus ou moins la rue du Sentier; c'est une vieille rue, avec des vieilles bâtisses, de vieux escaliers, de vieilles idées. C'est un quartier qui devrait être démoli ! »

Dans la plupart des cas, en effet, les patrons restent imbus d'idées économiques et sociales arriérées. Ils ont sur les relations qu'ils doivent avoir avec les

ouvriers des principes qui sont complètement périmés comme celui, par exemple, qui considère le pouvoir du patron dans son usine, comme une sorte de droit divin ne relevant que *de soi-même*. Très souvent aussi, ils se retranchent derrière les difficultés que leur suscite la concurrence pour maintenir aux ouvriers des salaires inférieurs.

De leur côté, les ouvriers devraient mieux comprendre le véritable rôle des syndicats, qui doit être un rôle purement corporatif, et ne pas laisser des politiciens se servir de leurs associations syndicales comme de tremplins pour arriver à la députation.

Aussi bien avant de réformer la législation, il faudrait réformer l'esprit actuel du monde du travail. Une loi sur l'arbitrage et la conciliation, même parfaite, ne peut donner de bons résultats que si on a d'avance la persuasion de la bonté de l'institution qu'elle crée ou préconise.

Vu :

Le Doyen,

F. LARNAUDE

Vu et lu :

Le président de la thèse,

Ed. ALLIX

Vu et permis d'imprimer :

Le Recteur de l'Académie

de Paris,

APPELL.

TABLE DES MATIÈRES

I. Introduction	
II. L'Arbitrage dans les conflits collectifs	
Arbitrage facultatif et arbitrage obligatoire	
III. La conciliation dans les conflits collectifs	
Organismes de conciliation. — Conseils accidentels	
La loi du 27 décembre 1892	
La tentative de conciliation obligatoire ...	
Conseils permanents de conciliation	
IV. Les conseils de conciliation et les syndicats	
V. La conciliation et l'arbitrage dans les services publics	
VI. La conciliation et l'arbitrage pendant la guerre	
VII. Le projet Millerand-Jourdain	
VIII. Conclusion	

